

Riitta Pasanen

ETELÄSAVOLAISTEN TYÖNANTAJIEN NÄKEMYKSIÄ AHOT-PROSESSISTA

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutusohjelma


Joulukuu 2011




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Opinnäytetyön päivämäärä 9.12.2011	
Tekijä(t) Riitta Pasanen		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma	
Nimeke Eteläsavolaisten työnantajien näkemyksiä AHOT-prosessista			
Tiivistelmä <p>AHOT eli aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on prosessi, jossa muodollisen koulutuksen ulkopuolella hankittua osaamista voidaan tunnustaa osaksi amk-tutkintoa. Tällöin voidaan esim. työelämässä hankittu osaaminen tunnustaa amk-tutkinnon osaksi. Tutkimusongelmana oli, miten AHOT-menettely palvelee eteläsavolaisia työnantajia.</p> <p>Tässä tutkimuksessa oli tavoitteena saada selville eteläsavolaisten työnantajien näkemyksiä AHOT-prosessin toimivuudesta työelämässä. Taustalla oli Itä-Suomen korkeakoulujen yhteinen hanke nimeltään ”Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa.” Määrällinen tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä Webropol-ohjelmalla 210:lle eteläsavolaiselle työnantajalle. Siinä oli myös laadullinen osio, joka käsitti neljä avointa kysymystä. Tutkimusta täydennettiin vielä kahdeksan työnantajan haastattelulla.</p> <p>AHOT-prosessin tärkeimpänä hyötynä nähtiin aikuisopiskelijan motivaation lisääntyminen oman osaamisen ja työyhteisön kehittämiseen. Hyötyinä nähtiin myös vuoropuhelun lisääntyminen työelämän ja korkeakoulun välillä ja työkierron mahdollistuminen prosessissa. Työnantajien mielestä on useita sellaisia tehtävä- ja osaamisalueita, joihin AHOT-menettelyä voidaan soveltaa.</p> <p>AHOT-prosessi koettiin pääosin myönteisenä uudistuksena. Työpaikalla aika- ja ohjausresurssien löytäminen AHOT-prosessiin on haaste. Työnantajille täytyy olla nähtävissä konkreettisia hyötyjä. Ammattikorkeakoulu voisi panostaa enemmän AHOT-menettelyn tiedottamiseen työelämälle osaamisen näyttämisen muotona.</p>			
Asiasanat (avainsanat) elinikäinen oppiminen, hyväksilukeminen, kokemuksellinen oppiminen, korkeakoulutus, osaaminen, työelämälähtöisyys			
Sivumäärä 57 + liitteet 12 s.	Kieli suomi	URN	
Huomautus (huomautukset liitteistä)			
Ohjaavan opettajan nimi Päivi Auvinen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin ammattikorkeakoulu	

DESCRIPTION

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences		Date of the bachelor's thesis 9 December 2011	
Author(s) Riitta Pasanen		Degree programme and option Business Management	
Name of the bachelor's thesis The opinions of the employers in South-Savo about RPL-process			
Abstract <p>RPL (Recognising Prior Learning) is the process, where the skills and knowledge that have been obtained outside the sphere of formal education (for example in working life) can be recognized as part of the Bachelor's degree. When recognizing prior learning adult students try to learn some competence area in their own workplace and thus prove their skills. The research problem was to find out how RPL-process serves employers in South-Savo.</p> <p>In this research the purpose was to find out what the employers in South-Savo think about RPL-process. In the background there is a joint project called "Recognition of prior skills and knowledge obtained in the working life in the Universities of Eastern Finland". The research was executed by a quantitative method and by a qualitative method. In the quantitative method there was a Webropol questionnaire which was sent by email to 210 employers in South-Savo. The questionnaire also included four open questions, which were qualitative. The main qualitative part of the research was executed later by interviewing eight employers.</p> <p>The results show that the most important advantage in the RPL-process was the adult students' increase in their motivation to develop their own skills and their work community as well. Other benefits were the increased dialogue between the working life and the education system and the possibility for rotation of jobs. There were many study areas which could be integrated into the degree studies.</p> <p>The RPL-process is mostly a good and positive innovation. The challenge in the working life is to find the time and guiding resources. There must be concrete benefits for the employers. The university could inform the students and the employers more about the RPL-process.</p>			
Subject headings, (keywords) competence, crediting, empirical learning, knowledge, lifelong learning, recognition, skill, university degree			
Pages 57 + appendices 12 p.	Language finnish	URN	
Remarks, notes on appendices			
Tutor Päivi Auvinen		Bachelor's thesis assigned by Mikkeli University of Applied Sciences	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	ELINIKÄINEN OPPIMINEN JA AIKAISEMMIN HANKITUN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN.....	2
2.1	Elinikäisen oppimisen käsitteitä ja linjauksia.....	3
2.2	Elinikäisen oppimisen ja osaamisen kehittämisen merkitys tämän päivän työelämässä	4
2.3	AHOT – aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	7
2.3.1	AHOT-prosessin taustaa ja perusteita.....	7
2.3.2	AHOT-prosessiin liittyviä käsitteitä	9
2.3.3	Korkeakoulututkintojen kansainvälinen luokittelu ja tutkintojen viitekehykset	11
2.3.4	AHOT-prosessi	13
3	AHOT JA TYÖELÄMÄ.....	14
3.1	Työstä oppiminen ja osaamisen tunnistaminen	15
3.2	AHOT-prosessi muuttuvassa työelämässä	17
3.3	AHOT-prosessin toteuttamismahdollisuudet ja osaamisen arviointi	20
3.4	AHOT-prosessin hyödyt.....	22
3.5	Osaamisperustainen työtodistus.....	23
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
4.1	Toimeksiantaja.....	25
4.1.1	Mikkelin ammattikorkeakoulu ja AHOT-hanke.....	25
4.1.2	Tradenomin osaaminen	27
4.2	Tutkimusmenetelmä, aineisto ja sen analysointi	28
4.2.1	Kvantitatiivinen tutkimus.....	29
4.2.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	31
5	ETELÄSAVOLAISTEN TYÖNANTAJIEN NÄKEMYKSIÄ AHOT- PROSESSISTA	33
5.1	Näkemykset osaamisen kehittämisestä.....	33
5.1.1	Vastaajien taustat ja MAMKin liiketalouden palvelujen tuntemus .	33
5.1.2	Elinikäisen oppimisen ja osaamisen vahvistamisen merkitys työyhteisölle.....	37
5.1.3	Työelämässä hankitun osaamisen merkitys	39

5.2	Näkemykset AHOT-prosessista.....	40
5.2.1	AHOT-prosessin hyödyt työelämälle	41
5.2.2	Resurssit ja osaamisen näyttäminen.....	43
5.2.3	Osaamisen arviointi ja yhteistyö AHOT-prosessissa.....	45
6	AHOT ON MAHDOLLISUUS	48
6.1	Osaamisen kehittäminen on tärkeää	48
6.2	AHOT-prosessin ja osaamisen tunnistamisen merkitys	49
6.3	Toimenpidesuositukset	53
6.4	Luotettavuuden arviointi.....	54
7	LOPUKSI.....	56
	LÄHTEET	58
	LIITTEET	
	1 Saatekirje	
	2 Kyselylomake	
	3 Haastattelurunko	
	4 Jakaumataulukot	

1 JOHDANTO

Olen yksi miljoonista elinikäisistä oppijoista, joka on päättänyt vahvistamaan omaa osaamistaan korkeakoulututkinnon kautta. Elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen kuulostavat jo ehkä kuluneilta hokemilta, sillä niitä ei voi välttyä näkemästä ja kuulemasta jokapäiväisessä työelämässä. Ne ovat myös opinnäytetyöni vahvana kehyksenä, sillä aiheeni kumpuaa niistä ja linkittyy tutkimusongelmaani. Teen opinnäytetyöni Itä-Suomen korkeakoulujen yhteiselle hankkeelle nimeltään ”Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa.” Hankkeessa ovat mukana Itä-Suomen yliopisto, Savonia ammattikorkeakoulu, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu ja Mikkelin ammattikorkeakoulu. Mikkelin ammattikorkeakoulun osuutena hankkeessa on työelämäyhteistyön kartoitus ja kehittäminen, ja siihen liittyen opinnäytetyöni on yksi osan hanketta.

Työelämäläheisessä korkeakouluopetuksessa halutaan työelämä nähdä mahdollisimman luontevana osana teoriaopetusta. Olen itsekkin polttopisteessä tässä asiassa aikuisopiskelijana lähes 30 vuoden työkokemuksella. Aikuisopiskelija osaa yleensä paljon erilaisia asioita, kun hän hakeutuu opiskelijaksi korkeakouluun. AHOT-menettelyn myötä hän voi hakea tunnistamista jollekin osaamisalueelle, jonka hän on jo oppinut työelämässä. Hänen ei tarvitse enää opiskella sitä, kun hän on näyttänyt sovitulla tavalla osaamisensa ja se voidaan hänelle tunnustaa suoritetuksi opinnoiksi.

Tutkimusongelmani on kysymykseksi muotoiltuna: ”Miten AHOT-menettely palvelee eteläsavolaisia työnantajia?” Tavoitteenani on saada selville, mitä lisäarvoa eteläsavolaisille työnantajille on siitä, että aikuisopiskelija voi osan ammattikorkeakouluopinnoistaan suorittaa omalla työpaikallaan aidossa arkisessa työelämässä. Kartoitin työnantajien mielipiteitä myös elinikäisen oppimisen ja osaamisen vahvistamisen merkityksestä. Tutkimukseni kohteena ovat eteläsavolaiset työnantajat, jotka työllistävät tai joiden voidaan otaksua työllistävän liiketalouden alan tradenomeja.

Tutkimusmenetelmäni on määrällinen ja laadullinen. Määrällinen tutkimus käsittää sähköisen kyselyn 210:lle eteläsavolaiselle työnantajalle. Siinä haen pohjustusta aiheelleni elinikäisen oppimisen ja osaamisen vahvistamiseen liittyvien kysymysten kautta. Laadullinen tutkimus käsittää ko. kyselyssä mukana olleet muutamat avoimet

kysymykset sekä kahdeksan syventävää työnantajien haastattelua. Haastatteluissa ha-
 en konkreettisia näkemyksiä AHOT-menettelyn merkityksestä työelämässä.

Olen tutustunut moniin AHOT-menettelystä kertoviin opetusalan julkaisuihin, ra-
 portteihin ja artikkeleihin. Olen kahlannut tekstejä liittyen elinikäiseen oppimiseen ja
 osaamisen vahvistamiseen. Olen tehnyt pienen tutkimusmatkan oppimisen ja osaami-
 sen monipuoliseen maailmaan ja toivon, että saan tuotua julki matkani vaiheet ja tu-
 lokset tässä raportissani edes jotakuinkin ymmärrettävästi ja niin, että siitä olisi jotain
 lisäarvoa toimeksiantajalleni.

2 ELINIKÄINEN OPPIMINEN JA AIKAISEMMIN HANKITUN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN

Kun nuori valmistuu ammattiin, hän lähtee työelämään innostuneena päästessään
 käyttämään oppimiaan tietoja ja taitoja. Hän mahdollisesti palvelee samaa työnantajaa
 vuosikausia tai vaihtaa työpaikkaa aina tilaisuuden tullen. Iän ja työkokemuksen kart-
 tuessa hän oppii uusia tietoja ja taitoja. Hän oppii monia asioita käytännön työelämäs-
 sä, mutta etenkin tänä päivänä hän joutuu lähes poikkeuksetta hakemaan oppia myös
 muualta. Hän osallistuu työnantajan järjestämiin koulutuksiin saaden täsmäoppia
 useaankin kertaan; ehkä hän myös itse hakeutuu joillekin kursseille oma-aloitteisesti
 hakien lisäoppia ja vahvistusta omalle osaamiselleen. Hän on elinikäinen oppija, joka
 vahvistaa omaa osaamistaan.

Elinikäinen oppija haluaa myös hakeutua aikuisena opiskelemaan siitä eteenpäin,
 mihin joskus nuorena jäi. Hän palaa opiskelemaan 20 työelämävuoden jälkeen Mikke-
 lin ammattikorkeakouluun, jossa häntä odottavat uudet opiskeluhaasteet, mutta hä-
 nellä on myös paljon annettavaa ja osaamista. AHOT-prosessin mukaisesti hän voi
 näyttää aiemmin hankitun osaamisensa, joka voidaan tunnustaa hänelle opintopisteiksi
 ja hän voi keskittyä opiskelemaan niitä osa-alueita, missä hän tarvitsee opetusta. Ai-
 kuisopiskelija on motivoitunut opiskelija, sillä hän voi suorittaa opintonsa nopeammin
 ja hän voi mahdollisesti myös nykyisessä työpaikassaan suorittaa tutkinnon joitakin
 osa-alueita osaamisen tunnustamisen menettelyllä.

2.1 Elinikäisen oppimisen käsitteitä ja linjauksia

Elinikäistä oppimista on kaikki elämän aikana aloitettu oppimistoiminta, jonka tavoitteena on mm. ammattitaidon, tiedon ja osaamisen paraneminen, aktiivisen kansalaisuuden, sosiaalisten taitojen ja työllistettävyyden sekä henkilökohtaisten toiveiden toteutuminen. Elinikäinen oppiminen kattaa virallisen, epävirallisen ja arkioppimisen. (Komission tiedonanto 2001.) Myös Lissabonin kokouksen (2000) Eurooppa-neuvoston kokouspäätelmissä todetaan, että tietopohjaiseen talouteen ja yhteiskuntaan siirtyminen ei onnistu ilman elinikäistä oppimista. Suomessa elinikäinen oppiminen on määritelty keskeiseksi koulutuspolitiikkaa suuntaavaksi näkökulmaksi. Toimintaympäristö monimuotoistuu ja monimutkaistuu ja se edellyttää elinikäistä oppimismyönteistä asennetta. Elinikäinen oppiminen ei kuitenkaan tarkoita sitoutumista elinikäiseen tutkinto-opiskeluun, vaikka hyvä koulutus on tärkeää ja luo pohjan yksilön kyvyille oppia uutta. (Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa 2007, 22.)

Mikkelin ammattikorkeakoulussa toteutetaan elinikäisen oppimisen toimenpideohjelmaa (2011- 2013), jossa Mikkelin ammattikorkeakoulu kuvataan elinikäisen oppimisen korkeakouluna. Elinikäistä oppimista on määritelty esim. Opetusministeriön työryhmämuistion mukaisesti siten, että koko määritelmä elinikäisestä oppimisesta on laaja kattaen suuren osan inhimillisestä oppimisesta. Oppimista tapahtuu kaikissa elämän vaiheissa ja eri ympäristöissä, ja tutkintoon johtavan koulutuksen lisäksi oppimista tapahtuu organisoitujen tilanteiden ohella myös arkipäivän tilanteissa. (Elinikäisen oppimisen toimenpideohjelma 2011 - 2013.) Elinikäinen oppiminen ei riitä, vaan sen rinnalle on nostettu elämänlaajuisen oppimisen käsite. Tällöin elinikäinen oppiminen tuleekin ymmärtää niin, että tunnustetaan nonformaalin ja informaalin oppimisen merkitys oppimisympäristöissä, jolloin oppimista tapahtuu myös muuta kuin työelämää varten. (Niskanen & Lepänjuuri 2006, 12.)

Etelä-Savon Maakuntaohjelmassa (2007 - 2010) ja sen toteuttamissuunnitelmassa (2010 - 2011) on tuotu esille maakunnan osaamisrakenteiden merkitys maakunnan elinkeinoelämän ja julkisen sektorin kilpailukyvyn tukena. Aikuisväestön osaamisen kehittymistä on tuettava niin, että aikuiskoulutus kytketään entistä tiukemmin ja yksilöllisemmin työmarkkinoiden tarpeisiin. Työssä olevien osaamisen ylläpitoon tulee myös panostaa. Aikuiskoulutuksen toimintamalleja, verkostoitumista ja työelämäyh-

teistyötä tulee kehittää. On myös nopeasti kyettävä reagoimaan työelämän muuttuviin tarpeisiin. Työssäoppimista on kehitettävä harjoittelukäytäntöjen kautta, opettajien työelämäntuntemusta parantamalla ja tuomalla työelämän osaamista kouluihin. (Etelä-Savon maakuntaohjelma 2007 - 2010, 21 ja Toteuttamissuunnitelma 2009, 11)

2.2 Elinikäisen oppimisen ja osaamisen kehittämisen merkitys tämän päivän työelämässä

Perusajatuksena pitää olla se, että työ on oppimista ja oppiminen on työtä. Oppiminen ja koulutus ovat investointeja. Meidän kaikkien tulee perinpohjaisesti muuttaa sitä ajattelumalliamme, että koulutus on kustannus ja että osaamista kehitetään vain silloin, kun siihen on aikaa ja varaa (Sydänmaanlakka 2007, 76.)

Sydänmaanlakka havainnollistaa yksilön ja työelämän tehokkuutta radikaalisti toteamalla, että yksilö käyttää aivokapasiteetistaan vain noin 1 - 10 %. Siitä voidaan päätellä, että myös organisaatio käyttää vain n. 10 % osaamispotentialistaan. Näin ollen yksilön, tiimin ja organisaation oppimista voidaan todennäköisesti tehostaa huomasti. (Sydänmaanlakka 2007, 48 - 49.) Hän korostaa oppimisen tärkeyttä viittaamalla kiihdytykseen, joka on kasvava ongelma tietämisen ja tekemisen välillä. Tietämisen muuttaminen tekemiseksi tänä informaatioähkyn aikana on melkoinen haaste. Hän osuvasti tarkentaa asian ytimeen eli siihen viiveeseen, kun tietämisen muuttaminen tekemiseksi ontuu siksi, että ei ole motivaatiota eikä taitoa. (Sydänmaanlakka 2009, 50 - 51.)

Tänä päivänä kaiken tietotulvan ja kiireen kaaoksessa on vaikea yhdistää tietoutta tavoitteelliseen tekemiseen. Mikä on olennaista ja tärkeää? Mikä on itse kunkin osuus edesauttaa strategioiden toteutumista ja mitä se arkipäivän tekemisessä tarkoittaa? Miten se esim. kehityskeskusteluissa voitaisiin jokaisen kohdalla purkaa auki, jotta tietäminen voitaisiin mahdollisimman yksiselitteisesti konkretisoida tekemiseksi: Mitä se tarkoittaa nyt ja mitä tulevaisuudessa? Kaiken uutisnälän takana olevan ihmisen luontainen uteliaisuus ei tänä päivänä kaikkien mahdollisten välineiden ja tarjonnan ansiosta tunne fyysisiä rajoja, vaan voi käsittää kaiken kaikkialla. Ihminen ahdistuu ja yhä vähemmän jää aikaa ajattelulle, pohdinnalle ja ymmärtämiselle. (Vanjoki 2011, 25.)

Työelämän uusista sävelistä kirjoittaa Olli Paavola Länsi-Savon artikkelissaan tuoden esille tosiasian, että korkean kustannustason omaavissa maissa, kuten Suomessa, elinehtona on tulevaisuudessa korkea osaamistaso ja nopea muuntautumiskyky. Hänen mukaansa suomalaiset eivät pärjää hintakilpailussa vaan innovaatioissa, laadussa ja palveluosaamisessa, jolloin uusissa osaamistarpeissa korostuu monipuolisuus. Hän peräänkuuluttaa koulutuslaitoksia tarkistamaan, opetetaanko siellä nuorille oikeanlaisia tulevaisuuden taitoja. (Paavola 2011, 13.)

Elinikäisen oppimisen kasvavat tarpeet luovat luonnollisesti myös opetushenkilöstölle jatkuvasti uusia haasteita. Työelämän lähes hengästyttävän nopeat muutokset ja uudistukset vaativat jatkuvaa valppautta ja monikanavaista vuoropuhelua opetuslaitoksen ja työelämän välillä. Saranpään (2009, 18) toteamus työstä oppimisesta on mielenkiintoinen, sillä hän kuvaa ammatillisen korkea-asteen koulutuksen opettajaa elinikäisen oppimisen mannekiinina, koska usein suunnitellusti mutta usein myös huomaamatta, opettaja oppii työn sivutuotteena jatkuvasti uutta.

Kun ihmiselle kertyy ikää, heikkenee ns. työmuisti. Tätä kompensoi kuitenkin aikuisiässä parantunut kyky yhdistellä asioita asiakokonaisuuksiksi. Aikuisille suunnatussa koulutuksessa pyritään huomioimaan aikuisopiskelijoiden vahvuudet, mm. stressinhallinta, työkokemus, oma-aloitteisuus, harkitsevaisuus ja kyky perustella. Yksi tärkeimmistä oppimisen tehokkuuteen vaikuttavista tekijöistä on opiskelijan motivaatiotaso. (Aikuiskoulutus, haasteet ja vahvuudet 2011.) Suomalainen koulutusjärjestelmä antaa valmiudet nuorena suorittaa kansainvälisesti vertaillen laajat opinnot. Tähän pyritään luomalla työelämäyhteyksiä jo opiskeluvaiheessa, mutta työelämässä vaadittava osaaminen muuttuu jatkuvasti, eikä nuorena opittu enää kanna työuraa. 2010-luvun työmarkkinoille valmistuvilla on oltava laaja näkemys oman ammattinsa luonteesta ja sen rajapinnoista lähiammatteihin. (Ei paikoillanne, vaan valmiit, hep! 2010, 21.)

Aikuisen oppiminen on ennakoluulojen ylittämistä. Todellisen oppimisen perustana on särön synnyttäminen oppijan oman kokemuksen kautta tulleeeseen tietoon. Särö syntyy, kun uusi oppimiskokemus aiheuttaa ristiriidan suhteessa aiempaan kokemustietoon. Ilman tätä särön syntymistä oppiminen jää pinnalliseksi ja ulkokohtaiseksi kurssien suorittamiseksi, joka ei todellisuudessa muuta oppijan tapaa toimia ja ajatella. (Auvinen ym. 2008, 21.)

Elinikäisen oppimisen ideologia on osa nykyistä koulutusjärjestelmää. Koulutuksen rakenteiden tulee olla joustavia, että samoja asioita ei tarvitse opiskella uudestaan ja taas uudestaan. Toisaalta on kuitenkin muistettava, että tiedot ja taidot vanhenevat useilla elämän ja oppimisen osa-alueilla. (Nikkilä ym. 2006, 55.) Korkeakoulutuksessa yksi keskeinen tavoite on opiskelijan kehittyminen opiskelupolullaan niin, että tutkintoon valmistuttuaan hän osaa oppia ilman opetusta. Tavoitteena on myös pyrkiä eroon pintaoppimisesta ja siitä ajatuksesta, että kurssien suorittaminen on itseisarvo osaamisen kehittämisen sijaan. Korkeakouluopetuksen kehittämisen tavoitteina on opiskelijan vuorovaikutustaitojen ja ammatillisen sekä tieteellisen identiteetin kehittyminen. (Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa 2007, 23.)

Tänä päivänä koulutustarjonta on hyvin runsasta aikuisopiskelijoille. Aikuisopiskelija on vaativa ”koulutuksen kuluttaja”, joten siksi aikuiskoulutuksessa on tärkeää luoda mahdollisuuksia yksilöllisiin opintopolkuihin. Monet aikuisopiskelijat haluavat myös kertauksenomaisesti osallistua opetukseen ja tuoreuttaa osaamistaan. Saranpää korostaa aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tärkeyden aikuisopiskelijalle, jolloin hänen vielä tarvitsemansa opinnot henkilökohtaistetaan ja yksilöllistetään. Näin opiskelusta voi tulla jo paljonkin kokemusta hankkineelle opiskelijalle antoisaa ja mielekästä (Saranpää 2009, 12, 32.) Opetussuunnitelma on tärkeä työkalu opiskelemaan lähdettäessä. Anne Sankarin (2009, 61) mukaan sen pitää *puhua* opiskelijalle niin, että hän voi suunnitella omia opintojaan ja hän saa kokonaiskuvan koulutusohjelmasta.

Työelämän nopeat muutokset ovat hyvinkin tunnistettavissa myös liiketalouden alan henkilöstön piirissä. Talous- ja henkilöstöhallinnon, markkinoinnin, viestinnän, tietotekniikan, kaupan alan ja monien muidenkin alojen piirissä työskentelevät liiketalouden alan ammattilaiset saavat hyvinkin nopealla syklillä huomata, että se mikä eilen oli uutta, on jo tänään vanhentunutta. Ohjelmat, menetelmät, strategiat, asiakkuuksien hallinta, suhdetoiminta ja tapa toimia, jopa johtajuuskin uudistuvat jatkuvasti. Voiko siinä oravanpyörässä edes pärjätä, jos työntekijä itse ei opiskele uutta ja kehitä osaamistaan?

2.3 AHOT – aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Opinnäytetyössäni paneudun aikuisopiskelijan opiskeluprosessin uudistamiseen liittyvään AHOT-prosessiin (aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen). Osaamislähtöiset opetussuunnitelmat, henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat (HOPS) sekä erilaiset muut osaamisen näyttämisen tavat ovat keskeisiä työkaluja korkeakouluissa elinikäisen oppimisen ja osaamisen tunnustamisen kannalta. HOPS yhdistää opiskelijan aikaisemman osaamisen, korkeakoulun opetussuunnitelman ja opiskelijan omat osaamistavoitteet. Ammattitaidon ja osaamisen käsite ovat keskeisenä lähtökohtana tunnistettaessa ja tunnustettaessa osaamista (Niskanen & Lepänjuuri 2006, 12.)

Osaamisen arviointi kohdistuu yleensä oppimisen tulokseen eikä itse opiskeluprosessiin. Se joko palkitsee tai rankaisee lopputuloksen mukaan. Arviointi ei kuvaa juuri mitenkään prosesseja, joiden kautta osaamiseen on päädytty. On yhtä tärkeää arvioida opiskeluprosesseja kuin tuloksia. (Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa 2007, 26.) Perinteisesti oppimista mitataan tiedon ja taidon määrällä, mikä on ”tarttunut päähän” opiskelun aikana. Se on helppo mittari, mutta ei välttämättä kerro koko totuutta. Usein opiskelija saattaa esim. tenttitilanteessa mennä lukkoon, eikä kykene näyttämään osaamistaan sen määrätyn tuokion aikana. On tietysti hyvin haasteellista ja aikaa vievää kehittää osaamisen näyttötilanteita siten, että opiskelija pääsee näyttämään todelliset kykynsä, sillä jokainen opiskelija on oma persoonallinen yksilönsä. Jokaiselle ei voida järjestää juuri sellaista tilannetta, missä hän on parhaiten edukseen. AHOT-prosessin myötä ja siihen hakeuduttaessa ehkä osalle opiskelijoista aukeaa uusia mahdollisuuksia.

2.3.1 AHOT-prosessin taustaa ja perusteita

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on tänä päivänä merkittävä koulutuspolitiikan teema Euroopan unionissa ja Suomessa. Sitä myös kehitetään eri puolilla maailmaa eri tavoittein, eri ympäristöissä ja eri nimillä, mutta peruslähtökohta on sama: oppimista tapahtuu ja sitä tulee arvostaa. Suomessa on vuodesta 1994 lähtien ollut näyttötutkintojärjestelmä ammatillisten tutkintojen yhteydessä, mutta rehtorineuvostot (2009) toteavat, että korkeakoulututkinto ei voi olla näyttötutkinto. (Haltia & Jaakkola 2009, 5 - 6.) Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (325/2003) sekä

valtioneuvoston asetuksessa yliopistojen tutkinnoista (794/2004) on mahdollistettu aiemmin hankitun osaamisen hyväksilukeminen. AHOT-menettelyä onkin 2000-luvulla eri muistioissa ja selvityksissä pohjustettu ja tutkittu useaan otteeseen. Aiheet ovat tutkineet mm. opetusministeriön työryhmät, Suomen yliopistojen rehtorien neuvosto ja Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto sekä ammattikorkeakoulujen erilaiset hankkeet. Aiheesta on myös tehty kansainvälistä yhteistyötä.

Opetusministeriö julkaisi tammikuussa 2007 ”Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa”-työryhmämuistion. Suomen yliopistojen rehtorien neuvosto ja Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry päätyivät yhteiseen mielipiteeseen loppuvuonna 2007, että aiemmin hankitulle osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle tulee laatia periaatteet, jotka ovat valtakunnalliset ja yhteiset korkeakouluissa. Asetetun työryhmän tehtävänä oli valmistella suositukset, joiden soveltamisesta kukin korkeakoulu saa itse päättää. Työryhmän tuloksena on raportti maaliskuulta 2009 ”Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen.” (Airola 2009, 4.)

Haltia ja Jaakkola (2009, 8 - 9) toteavat artikkelissaan, että korkeakoulumaailmassa voidaan törmätä esteisiin koskien osaamisen tunnustamista ja tunnustamista: ongelmana nähdään epäilevät näkökannat suhteessa luottamukseen, osaamisen arvioinnin vaikeuteen ja epäilykseen koulujärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen laadusta ja pätevyydestä korkeakouluopiskelun tasoisena. Haltia ja Jaakkola kuitenkin toteavat, että kaikki oppiminen lähtee kokemuksesta ja havainnoista. Korkeakoulut joutuvat tarkoin miettimään, mihin opetussuunnitelmilla ja opetuksella pyritään ja millaista osaamista tavoitellaan ja miten se saavutetaan (Haltia & Jaakkola 2009, 8 - 9.)

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen piirissä on useissa hankkeissa tutkittu osaamisen tunnustamista ja tunnustamista. Esim. Jyväskylän ammattikorkeakoulun v. 2006 julkaisussa ”Tunnistatko taiturin?” Niskanen ym. ovat koonneet ammattikorkeakoulun eri koulutusalojen kokemuksia ja konkreettisia tuloksia osaamisen ja arvioinnin eri näkökulmista. Mika Saranpää HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulusta on kirjoittanut ”TUNNE5”-projektista (2009) Osaamisen tunnustaminen -työkirjan, jossa on erittäin havainnollisesti avattu asiaa. Jonna Jäntti on kuvannut aihetta Kuopion yliopiston käytäntöinä raportissaan v. 2008. Kallberg (2009, 16) toteaa kuitenkin, että vaikka lainsäädäntö onkin jo antanut mahdollisuuden aiemman osaamisen tunnustamiseen laa-

jemmin, toistaiseksi on keskitytty kuitenkin lähinnä korkeakouluissa hankitun osaamisen hyväksilukemiseen. Arkioppimisen ja epävirallisen oppimisen tunnustaminen on ollut varsin vähäistä, mutta käytännöt ovat vaihdelleet ammattikorkeakoulujen ja koulutusohjelmien välillä.

2.3.2 AHOT-prosessiin liittyviä käsitteitä

AHOT-prosessiin liittyy useita käsitteitä, jotka ovat merkityksellisiä kyseisen prosessin ymmärtämiselle. Ne luovat tukirangan ja kehän AHOT-prosessille. Seuraavaksi kuvataan käsitteitä, jotka liittyvät opintojen ja osaamisen tunnistamiseen, oppimiskäsitteisiin, Unescon kansainvälisyysluokitukseen sekä EFQ-viitekehyksiin (Eurooppalainen tutkintojen viitekehys, European Qualifications Framework).

Osaamisen tunnistamisen termejä

Ahot-prosessiin liittyvät läheisesti käsitteet aiempien opintojen hyväksymisestä. Seuraavassa on Suomen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rehtorien neuvoston työryhmäraportin mukaisesti lueteltu käsitteet ja niiden merkitykset:

- *Hyväksilukeminen*: hyväksytään osaaminen osaksi suoritettavaa tutkintoa tai kurssia, joka tulee opintojen, harjoittelun, tai työkokemuksen myötä; hyväksyminen koskee pakollisia tai valinnaisia opintoja
- *Korvaaminen*: opinnot korvataan muualla suoritettulla, sisällöltään vastaavilla saman alan opinnoilla = hyväksilukemisen muoto
- *Sisällyttäminen*: tarkoitetaan opintoja, jotka on suoritettu muualla ja ne liitetään osaksi tutkintoa (esim. opintokokonaisuudet sivuaineina tai yksittäiset opinnot valinnaisina opintoina)
- *Tunnistaminen*: opiskelijan sekä korkeakoulun näkökulmasta tapahtuva tarkastelu, jossa opiskelija pyrkii ymmärtämään hankkimaansa osaamista jäsentäen sitä suhteessa osaamistavoitteisiin niin, että hän pystyy kuvaamaan ja osoittamaan osaamisensa. Korkeakoulun tulee arvioida opiskelijan esittämä osaaminen suhteessa osaamistavoitteisiin
- *Tunnustaminen*: virallinen hyväksyntä opiskelijan aikaisemmin hankkimalle osaamiselle.

(Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009, 5 - 6.)

AHOT-prosessissa siis pääpaino on tunnistamisella ja tunnustamisella. Saranpään (2009, 9) mukaan osaamisen tunnistamiseen ja osaamistarpeiden ennakointiin sekä opetussuunnitelmien kehittämiseen liittyvät periaatteet ja toimintatapamallit eivät ole opetustyötä tehneille mikään uusi ja ihmeellinen asia. Hänen mukaansa on aina selvitetty opiskelijoiden ja työelämän osaamisia ja osaamistarpeita, ja opetustoiminta kehittyy sitä mukaa kun tunnistetaan työpaikkojen osaamisen konkretiaa.

Oppimisen muodot

Seuraavassa on AHOT-prosessiin liittyvät oppimismuodot kuvattu merkityksineen. Ne on kirjoitettu mukaellen Oulun yliopiston [www-sivulta](http://www.oulu.fi) AHOT-käsitteiden kohdasta:

- *Formaali oppiminen:* yleensä oppilaitoksissa tapahtuva oppiminen joka on oppimistavoitteiden, oppimiseen käytetyn ajan tai oppimiseen saatavan tuen osalta järjestelmällistä. Siitä saa todistuksen. Oppijan näkee formaalin oppimisen tarkoituksellisenä. Esimerkkejä: yliopisto, ammattikorkeakoulu, avoin yliopisto.
- *Epävirallinen oppiminen eli nonformaali oppiminen:* oppimistavoitteiden, oppimiseen käytetyn ajan tai oppimiseen saatavan tuen osalta järjestelmällinen muoto. Nonformaali eli epävirallinen oppiminen on myös oppijan näkökulmasta tarkoituksellista. Esimerkkejä: Työväenopisto, kansalaisopisto, kansanopisto.
- *Arkioppiminen eli informaali oppiminen:* päivittäistä työhön, perheeseen, tai vapaa-aikaan liittyvää oppimista. Se ei tapahdu järjestelmällisesti oppimistavoitteiden, oppimiseen käytetyn ajan tai oppimiseen saatavan tuen osalta. Arkioppiminen voi olla tarkoituksellista, mutta yleensä se on tahatonta tai sattumanvaraista.

(Opintojen korvaaminen ja AHOT-menettely 2010)

Opetusministeriön muistiossa nostetaan esille koulutuksessa hankitun osaamisen tuominen näkyvämmäksi opintoaikojen lyhentämiseksi, ja myös muualla kuin muodollisessa (formaali) koulutuksessa hankittua osaamista tulisi tunnustaa osaksi opintoja. Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen voitaisiinkin nähdä keskeisenä osana HOPS-ohjausta ja sen kautta tapahtuvana opintojen henkilökohtaistamisena. Aiemmin hankitun osaamisen käytäntöjen ei tulisi muutenkaan eriytyä korkeakoulujen muista

opintoprosesseista. AHOT on lähestymistapa työelämälähtöiseen korkeakouluopiske-
luun ja parhaimmillaan se on silloin, kun se on osa ns. normaalikäytäntöjä. (Ei paikoil-
lanne, vaan valmiit, hep! 2010, 45.)

2.3.3 Korkeakoulututkintojen kansainvälinen luokittelu ja tutkintojen viitekehykset

Unesco:n kansainvälinen koulutusluokitus ISCED (International Standard Classifica-
tion of Education) on tilastollinen koulutusluokitus, jolla voidaan luokitella tutkintoon
johtava ja tutkintoon johtamaton koulutus. Luokitus on uusittu nykyiseen rakenteensa
v. 1997. Luokitus mahdollistaa eri maiden koulutusjärjestelmien vertailun. ISCED-
luokituksessa korkea-asteen koulutuksissa käytetään koulutusasteita 5 ja 6. Koutu-
tusaste 5 on jaettu alaluokkiin 5A ja 5B. Koulutusaste 5A sisältää mm. suomalaiset
ammattikorkeakoulututkinnot. Koulutusaste 6 sisältää Suomessa jatkotutkintoina suo-
ritettavat lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot. (Aiemmin hankitun osaamisen tunnustami-
nen korkeakouluissa 2007, 18.)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF sisältää kahdeksan tasoa, jotka kattavat
tutkinnot perustasosta edistyneeseen tasoon. Se sisältää yleissivistävän, ammatillisen
sekä korkea-asteen koulutuksen ja kuvaa tietoja, taitoja ja pätevyyttä riippumatta
siitä, missä taidot on hankittu. Euroopan parlamentti ja neuvosto antoivat lopullisen
suosituksen kehyksen käyttöönottoon keväällä 2008. Suomi on myös päättänyt ottaa
sen käyttöön ja sen pohjalta opetusministeriön asettama työryhmä on raportissaan
esittänyt annettavaksi kansallisen viitekehyksen. Tämän myötä tavoitellaan lä-
pinäkyvää eurooppalaista vertailtavuutta ja selkeyttä suomalaiseen tutkintojärjestel-
mään. (Eurooppalainen tutkintojen ja osaamisen viitekehys (EQF) 2011.)

Tietojen, taitojen ja pätevyyden arvioimiseksi tarvitaan perustasoja, joilla tutkintojen
ja siten osaamisen kokonaisuutta voidaan tarkastella. EQF hahmottaa osaamista ja sen
tasoja. Tiedot ovat yleensä faktatietoja tai teoretietoja. Taidot taas voivat olla joko
kognitiivisia (esim. loogisen tai luovan ajattelun käyttö) tai käytännöllisiä (mm. käte-
vyyteen ja menetelmien/työvälineiden käyttöön liittyvät). Pätevyydessä mitataan
henkilön kyvykkyyttä käyttää tietoja ja taitoja sekä muita valmiuksia (henkilökohtai-
sia, sosiaalisia, menetelmällisiä). Korkeakoulutasoinen osaaminen alkaa EQF:n tasolta

6 edeten tasolle 8. Taso 6 kuvaa ammattikorkeakoulututkinnon tasoa, taso 7 ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. (Saranpää 2009, 46.)

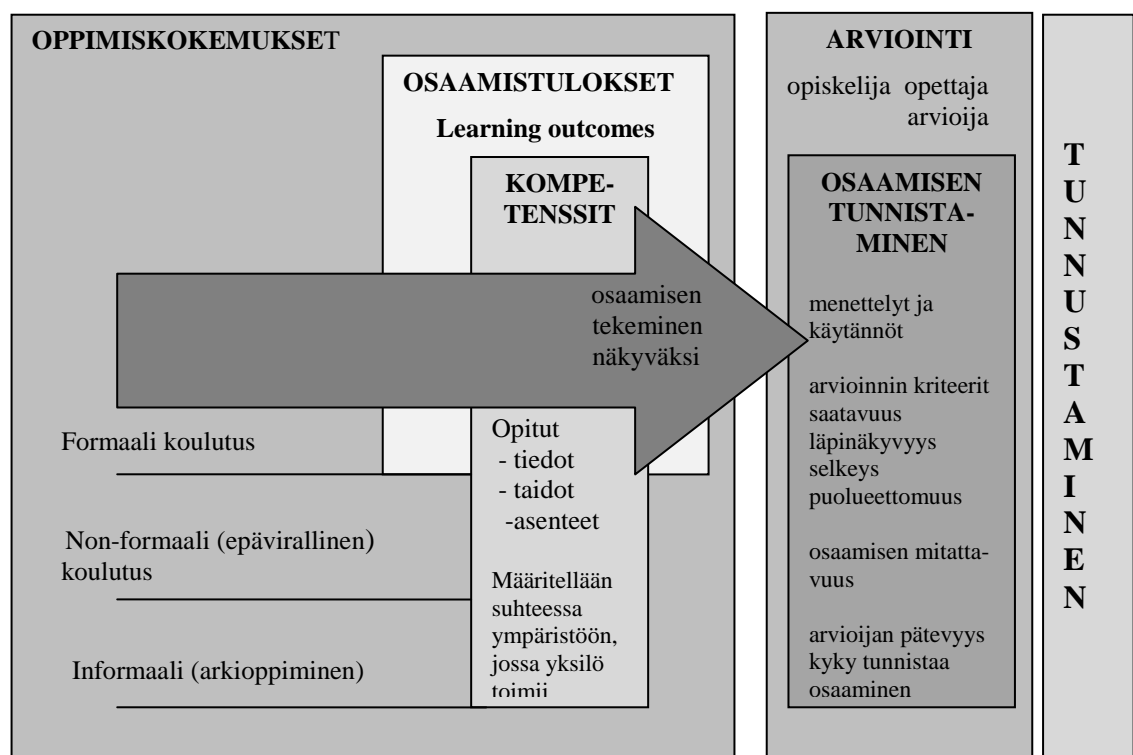
EQF 2008:n tason 6 mukaisia olennaisia oppimistuloksia Saranpää kuvailee mm. seuraavasti: Tiedot ovat edistyneet, ja niiden periaatteet ymmärretään kriittisesti. Taidot ovat edistyneet, joitten ansiosta henkilöllä on kykyä asioiden hallintaan ja innovaatioihin sekä ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseen. Yksilöllä on pätevyys ottaa vastuuta päätöksenteosta ennakoimattomissa työ- ja opintotilanteissa sekä ammatillisten tai teknisten hankkeiden johtamisessa. (Saranpää 2009, 46.)

Opetusministeriön esittämä Suomen NQF (National Qualifications Framework) tutkintojen viitekehys poikkeaa eurooppalaisesta siten, että tasokuvaukset kuvataan vain yhtenä osaamiskokonaisuutena ilman tietojen, taitojen tai pätevyyden erittelyjä. Tasolla 6 on kuvattu EQF:n kuvauksessa mainitut asiat monisanaisemmin ja hieman laajemmin ja tuotu esille esim. valmius jatkuvaan oppimiseen ja suulliseen sekä kirjalliseen viestintään myös alan ulkopuoliselle yleisölle. Myös kansainvälinen viestintä ja vuorovaikutus on siinä huomioitu. (Saranpää 2009, 47.)

Suomen ammattikorkeakouluissa kompetenssit luokitellaan koulutusohjelmakohtaisiin ja yhteisiin. Kompetenssit ovat laajoja osaamiskokonaisuuksia, joilla tarkoitetaan pätevyyttä, suoritusosaamista ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista tehtävistä. Kompetenssien tavoitteena on olla selkeästi toisistaan erottuvia. Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit luovat koulutusohjelmittain perustan opiskelijan ammatilliselle asiantuntijuudelle; yhteiset kompetenssit taas luovat perustan vuorovaikutukselle työelämässä ja yleiselle asiantuntijuudelle. Yhteisiksi kompetensseiksi sekä ammattikorkeakoulututkinnon että ylempään ammattikorkeakoulututkinnon osalta on Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto (ARENE) suosittanut seuraavia: oppimisen taidot, eettinen osaaminen, työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälistymisosaaminen. (Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa 2010, 7 - 8.)

2.3.4 AHOT-prosessi

AHOT on kokonaisuus käytäntöjä, jotka mahdollistavat osaamisen hyödyntämisen muualla kuin muodollisessa koulutuksessa (Jäntti 2008, 9). On huomattava, että AHOT-prosessi ei muunna työkokemusta, osallistumisia erilaisiin koulutuksiin tai muutoin hankittua osaamista suoraan opintosuoritukseksi. Osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen kuuluu aina tietyn prosessin läpikäyminen, jossa osaaminen ensin tunnistetaan ja arvioinnin jälkeen tunnustetaan (Kallberg 2009, 16.) Jäntti kuvaa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessia kuviossa 1 näkyvällä kaaviolla.



KUVIO 1. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (Jäntti 2008, 15)

Oppiminen on voinut tapahtua joko formaalissa koulutuksessa, non-formaalina tai arkioppimisena (informaalina). Osaaminen pyritään tekemään näkyväksi tunnistamisen ja tunnustamisen kautta. Kyseessä on systemaattinen prosessi, jossa pyritään identifioimaan oppimisen tuloksia. Päämääränä on tunnistaa, ovatko yksilön kompetenssit riittävät opintopisteisiin. Yksilön tiedot ja taidot tulee myös määrittää suhteessa yksilön toimintaympäristöön ja siihen, onko niitä helppo vai vaikea kehittää. Nämä on tärkeä tunnistaa, kun pyritään tunnistamaan yksilön osaamisen tasoa: henkilökohtaisia ominaisuuksia on vaikeampi kehittää kuin esimerkiksi tietoja. (Jäntti 2008, 16.)

Aloite osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen on opiskelijalla. Siihen opiskelija kuitenkin tarvitsee usein ohjausta, ja siksi asia tulee tuoda opiskelijalle esille heti alkuvaiheessa. Prosessiin on myös luotava yhteiset hallinnolliset pelisäännöt ja näkemykset osaamisen tunnistamisesta niin, että toiminta on läpinäkyvää, johdonmukaista ja laadukasta. (Rautio ym. 2006, 66.) Hakeutuessaan korkeakouluun opiskelija omaa aiemmin hankittua osaamista ja esittää tekemänsä itsearvioinnin pohjalta opintojakson osittaista tai täydellistä hyväksilukua. Hän liittää mahdollisesti dokumentteja hakemukseensa, mutta oleellista on se, että hän myös kuvaa, mitä koulutukseen liittyvää osaamista hänellä on esitetyn dokumentin pohjalta. (Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa 2007, 22 - 24.) Opiskelijalla on tunnistamisvaiheessa haaste tehdä oma osaaminen näkyväksi.

Arviointivaiheessa opiskelija ja arvioija arvioivat osaamistuloksia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tavoitesuhteisessa arvioinnissa tavoitteet suhteutetaan oppimiselle asetettuihin tavoitteisiin (Keurulainen 2007, 35.) Jäntti (2008, 18 – 19) tuo tutkimuksessaan esille keskeisiä tunnistamiseen liittyviä menetelmiä mainiten mm. portfolion, haastattelun, henkilökohtaisen opintosuunnitelman, oppimispäiväkirjan, esseen, näyttökokeen ja opinnäytetyön. Opetusministeriö on raporteissaan tuonut esille menetelmien kehittämissuuntaa siten, että opiskelija paitsi tunnistaa ja osoittaa jo olemassa olevaa osaamistaan, tunnistaa myös tavoitteisiin nähden häneltä puuttuvan osaamisen. Osaamisen tunnustaminen virallisesti toteutuu tutkintojen, opintojen sekä muun aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisena.

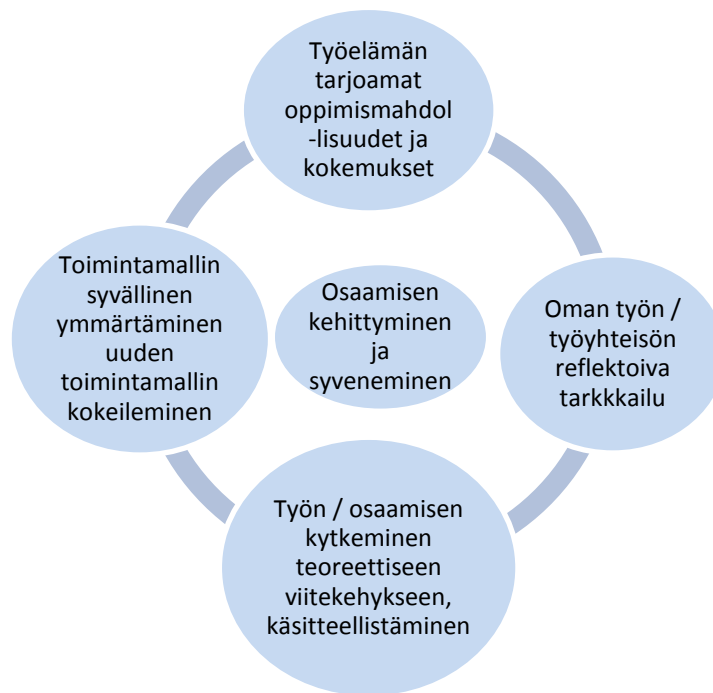
3 AHOT JA TYÖELÄMÄ

AHOT-prosessin käyttöönoton tarkoituksena on lisätä työntekijöiden ja opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia ja liikkuvuutta. Sitä kautta myös yhteiskuntaan integroituminen mahdollistu paremmin. Elinkeinoelämän ja oppilaitosten verkostoitumista kannustetaan alueellisella tasolla, samoin yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyön monipuolistamista ja syventämistä. (Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa, Hankesuunnitelma 2010 - 2012, 3.)

3.1 Työstä oppiminen ja osaamisen tunnistaminen

Suuri osa oppimisesta tapahtuu tekemällä jotain tai havainnoimalla toisen tekemistä. Tätä voidaan kutsua myös oppimiseksi yrityksen ja erehdyksen kautta (Kallberg 2009, 23.) Saranpää tuo esille opiskelijoiden työn opinnollistamisen tärkeyden ja näkee sen yhtenä ammattikorkeakoulututkinnon muotona. Tänä päivänä monen opiskelijan työssä käyminen on välttämättömyys, joten miksi työssä käyntiä ei otettaisi pikemminkin opintoja tukevana kuin haittaavana asiana? (Saranpää 2009, 10.) Työstä oppiminen ei ole helpoin tapa opiskella korkeakoulutasolla. AHOT-prosessiin lähettäessä on edettävä suunnitelmallisesti ja ohjatusti. Tämä on hyvä heti alussa sekä opiskelijan että opettajan tiedostaa (Saranpää 2009, 38.)

Työstä oppimista voidaan kuvata kuvion 2 mukaisesti Kolbin kokemukselliseen oppimiseen perustuvana mallina. Lähtökohtana siinä ovat työelämän tarjoamat mahdollisuudet työstäoppimiseen. Kun opiskelija suorittaa sovittua tehtävää työpaikallaan, hän samalla tarkkailee omaa suoritustaan reflektoiden sitä muuhun työyhteisöön ja pohtii tapahtunutta. Opiskelija työstää sitten suorituksensa sovitun mukaisesti teoreettiseen viitekehykseen. Tästä seurauksena työpaikalle syntyy mahdollisesti uusi toimintatapa, prosessi tai jokin muu uudistus. Näin opiskelija on tullut ymmärtämään oppimisensa käytännössä ja teoriassa, jolloin hänen osaamisensa kehittyy ja syvenee kokemuksen kautta. Mahdollisesti myös työyhteisössä kokemus yleistyy ja tapahtuu osaamisen kehittymistä.



KUVIO 2. Opiskelijan osaamisen kehittyminen Kolbin kokemuksellisen oppimisen mallia soveltaen (Keto 2011, 138)

Työ- ja elämäkokemusta ei voida suoraan tunnustaa osaamiseksi, sillä usein siitä puuttuu korkeakouluopetuksen vaatima aiemmin opittujen mallien ja teorioiden muokkaaminen suhteessa uuteen kokemukseen tai sen perusteella. (Kallberg 2009, 24). Työelämässä tarvittavaan osaamiseen liittyvät myös seuraavat käsitteet, jotka Hanhinen (2011, 7) määrittelee seuraavasti:

- Kvalifikaatio ovat työelämästä tulevia työn vaatimuksia, jotka työntekijän tulee hallita.
- Kompetenssi on yksilön kognitiivisiin kykyihin ja affektis-konatiivisiin valmiuksiin liittyvä potentiaali suoriutua työn vaatimuksista.
- Ammattitaito on kyvykkyyttä, joka realisoituu työntekijän suorituksessa, kun se on työntekijällä kvalifikaatioiden edellyttämää ja kompetenssien mahdollistamaa.

”Osaamisen tunnistamista tarvitaan, jotta osaamista voidaan tunnustaa”. (Saranpää 2009, 10). Peruslähtökohta AHOT-prosessiin lähdetessä on edellä mainittu Saranpään kiteytys. Hän erittelee näkökulmittain (opiskelija, työelämä, opettajat) osaamisen tunnistamista siten, että siinä tunnistetaan opiskelijan osaamista ja oppimisvalmiuksia, työpaikkojen nykyisten ja tulevien osaamistarpeiden sekä oppimismahdollisuuksien tunnistamista ja koulutusorganisaation henkilöstön nykyistä ja tulevaa osaamista.

Opintojen mielekkyyttä lisää se, että kehitetään niitä elementtejä, joita yksittäisen opiskelijan ja työelämän näkökulmasta on tärkeää kehittää. Mielekkyyttä lisää myös se, että opintojen aikainen työssä käyminen sidotaan entistä tiiviimmin osaksi opintoja ja siten osaksi opintopisteiden kerryttämistä. Tunnistaminen täytyy kuitenkin sopeuttaa eri toimialojen mukaisesti. Liian absoluuttisia näkemyksiä pitää varoa ja jättää tilaa osaamisalueiden erilaisuudelle (vrt. tilinpäätöksen laadinta / suunnitteluohjelmiston käytön osaaminen / viestintäsuunnitelman teko jne.) Opintojen kokonaisprosessin tunnistamiseen ja onnistuneeseen läpivientiin vaikuttaa suuresti ohjaajien välinen avoin yhteistyö ja jatkuva neuvottelu (Saranpää 2009, 13, 18, 30.)

Ammattitaidosta puhuttaessa voi helposti unohtua, että osaaminen ei välttämättä tarkoita vain työn tai työnantajan asettamiin vaatimuksiin tapahtuvaa osaamisen laadun nostoa, vaan se on myös työntekijän kykyä kehittää työtään omien ominaisuuksiensa, vahvuksiensa ja motiiviansa pohjalta. Yrityksissä tämä näkökulma jää usein heikoksi tai unohtetaan, koska painopiste on liikaakin vain työn asettamissa osaamisvaatimuksissa (Osaamisen hallinta - työelämän ja koulutuksen yhteinen haaste 2007, 14.) Tämä ristiriita voi olla melko yleinen työelämässä, sillä työntekijällä ja työnantajalla voi olla erilaiset odotukset työntekijän ”paikasta” työyhteisössä. Työntekijä ei välttämättä koe omia kykyjään riittäviksi esim. työnjohdollisissa tai tietotekniikkapainotteisissa tehtävissä, vaikka työnantaja haluaisi istuttaa hänet siihen paikalle. Työntekijä kuitenkin haluaa omista lähtökohdistaan kehittää osaamistaan ja kokee onnistumisen iloa, mutta jos häntä painostetaan johonkin hänelle epämieluisiin tehtäviin, voi tilanne muuttua ahdistavaksi. Silloin tarvitaan työnantajan kykyä nähdä asia uusin silmin ja neuvotella asiasta rakentavasti, jos halutaan, että yksi ehkä työyhteisön parhaimpia yksilöitä ei karkaa muualle.

3.2 AHOT-prosessi muuttuvassa työelämässä

Millaisia tietoja, taitoja ja osaamista tarvitsemme tulevaisuudessa? Miten ympäristö ja olosuhteet muuttuvat? Näemme jo nyt signaaleja tulevaisuudesta: tulevaisuuden haasteet ovat jo nyt haasteita. Teknologia sulautuu ympäristöön ja on luonteva osa työtä ja oppimista. Informaalin koulutuksen osuus lisääntyy, oppiminen tapahtuu työn lomassa ja työn ja vapaa-ajan yhteensulautuminen vain lisääntyy. Oppimisen ja koulutuksen kaikkiallisuus ja teknologiset innovaatiot haastavat koulutusjärjestelmän toimintatapoja enemmän kuin ymmärrämme (Aalto 2007, 16, 18.)

Koulutus saadaan lähemmäs työelämää, jos ymmärretään, mihin työelämä on menossa. Millaisia työorganisaatiot ovat, mitä niissä tehdään? Tulevaisuudessa monessa yrityksessä yhä vahvemmin yritysten toiminta pohjautuu tuotteiden ja palveluiden sijasta tiedolle ja sen välittämislle. Osaaminen on avainasemassa: kyky jatkuvasti kehittää ja uudistaa omaa erikoisosaamista, kyky tunnistaa yhteistyökumppaneiden osaaminen ja sen hyödyntäminen, kyky suunnata osaaminen asiakkaiden ongelmanratkaisuun (Aho 2007, 30 - 31.)

Nykyään puhutaan ”uudesta työstä.” Siinä tuotannon ytimeen asettuvat tieto, sosiaalisuus ja kommunikaatio. Työntekijöiltä odotetaan innovatiivisuutta, ongelmanratkaisukykyä, vastuullisuutta, tietoteknisiä taitoja ja oma-aloitteisuutta. Siihen liittyvät olennaisesti myös itsensä ilmaiseminen, verkostoissa toimiminen, tiivis yhteistyö omien työtovereiden ja asiakkaiden kanssa. Tiukasti määritellyt työ- ja tehtäväkuvaukset alkavat myös olla menneisyyttä, sillä tietynlaiset massa-ammattit ja niiden vakiintuneet työkuvat ovat yhä harvinaisempia. Työntekijöiltä odotetaan laajempia työrooleja. Puhutaan *hybridiammateista*, joissa erilaiset osaamisvaatimukset yhdistellään työyhteisön tarpeen mukaan ketteriksi ammattikuviksi (Hanhinen 2011, 5 - 6.) Kun työelämän osaamistarpeet muuttuvat, tarvitaan entistä tiiviimpää keskustelua siitä, millaisia osaamisen tunnistamis- ja tunnustamiskäytäntöjä ja osaamisen päivittämismahdollisuuksia korkeakoulut voivat tarjota koulutetuille ja työelämässä jo toimiville osaajille (Ei paikoillanne, vaan valmiit, hep! 2010, 45).

Työkäytännöissä ei tapahdu automaattisesti todellista uudistumista koulutuksen eikä kehittämisprojektien ansiosta, mikäli työyhteisöstä puuttuvat käytännöt, joissa pohditaan yhdessä opitun soveltamista, jaetaan opittua ja opitaan toisilta ja rakennetaan yhteistä käsitystä käytännön kehittämistoimista. Osaamisen johtamisen edellytyksenä on selkeä käsitys strategisista osaamisvaatimuksista ja henkilöstön osaamistasosta. Kun johdolla ovat nämä asiat hallussa, niiden pohjalta voidaan tehdä päätöksiä osaamisen kehittämisen painopistealueista ja tarvittavista kehittämistoimista, esim. rekrytointi, koulutus, työkierto jne. (Auvinen ym. 2008, 23.)

Kun aikuisopiskelija suorittaa jotain opintojaksoaan nykyisessä työpaikassaan, on AHOT-prosessia kuvaavampi nimi silloin tietysti osaamisen tunnistaminen, koska kysymys ei juuri silloin ole aikaisemmasta vaan tämänhetkisestä osaamisesta ja sen näyttämisestä ja tunnistamisesta. Työyhteisössä aikuisopiskelija voi näyttää osaami-

sensa omalla vahvalla osaamisalueellaan (esim. asiakkuuksien hallinta, kirjanpito jne), mikä on mahdollisesti hänen perustyötään. Pelkkä suorittava, toistuva, rutiininomainen tekeminen ei riitä osaamisen näyttämiseen, vaan hänen tulee kuvata se myös teoriassa. Hän on meneillään olevan opiskelunsa myötä oivaltanut ehkä uusia yhteyksiä ja tapoja ja keksii tuoda ne tähän prosessiin mukaan. Parhaimmillaan aikuisopiskelijan osaamisen näyttämisen ja tunnistamisen prosessi voi olla sysäys uusiin käytäntöihin ja toimintatapoihin työyhteisössä.

Saranpää pohtii myös sitä näkökulmaa, tunnistetaanko opiskelijan osaamista suhteessa pakollisiin vai vapaavalintaisiin opintoihin. Pitkä työkokemus usein antaa myös valmiuksia vapaavalintaisiin opintoihin sovitettavaan osaamiseen. Halutaanko tämä tehdä mahdolliseksi ammattikorkeakoulussa ja miten tutkintosääntö elää siltä osin? (Saranpää 2009, 36.) Työyhteisössä voidaan yhtenä strategisena toimintatapana nähdä esim. työkierron mahdollistaminen, ehkä jopa kannustaminen siihen. Julkisen sektorin puolella työkierto nähdään nykyään vaihtoehtoisena tapana työssä uudistumiseen ja työkokemusten rikastamiseen. Siellä työkierto nähdään uusia, entistä avoimempia organisaatio- ja sektorirajoja ylittävänä toimintatapana. Sillä on todettu olevan potentiaalia edistää esim. innovaatiokyvykkyyttä, hiljaisen tiedon siirtämistä ja kokonaisuuksien hahmottamista (Stenman 2011)

Voisiko aikuisopiskelija työkierron kautta siirtyä muihin tehtäviin opintojaksoa suorittamaan ja näyttää jonkin osaamisalueensa, mikä hänellä on ”piilo-osaamisena.”? Se voisi olla esim. viestintään tai tietotekniikkaosaamiseen liittyvää. Organisaatiossa saattaa myös olla resurssivajetta tietyissä tehtävissä, jolloin opiskeleva työntekijä voisi siirtyä sinne tekemään ehkä hänelle jo ennestään osittain tuttuja tehtäviä ja hän voisi samalla näyttää osaamisensa niissä tehtävissä. Tämä edellyttää kuitenkin Saranpään mainitsemaa vapaasti valittavien opintojen hyväksymistä AHOT-prosessiin. Aikuiskoulutus on parhaimmillaan, kun se kytkeytyy tiiviiksi osaksi työyhteisöjen kehittämistä, jolloin koulutuspalvelujen luonne muuttuu ennakkoivaksi. Silloin ei reagoida vain osaamistarpeisiin vaan kehitetään yritysten ja työpaikkojen toimintaa. Koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden keskeinen edellytys on työnantajien vahva sitoutuminen osaksi aikuiskoulutusprosessia (Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus 2008, 57.)

Kansainvälistyminen on myös tärkeä osa korkeakoulutuksen laatua ja kilpailukykyä. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on jo Bolognan julistuksessa v. 1999 tuotu esille. Opiskelijoiden liikkuvuus Suomesta ja Suomeen on keskeinen asia korkeakoulujen kansainvälistymisessä. Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen pätevät samat perusteet kuin kotimaassa hankittuun ja ulkomailta Suomeen tulevalla opiskelijalla on oikeus tulla käsiteltyksi saman prosessin mukaan kuin suomalaisella opiskelijalla. On korkeakoulujen etu varmistaa, että kansainvälinen vaihto on laadukasta (Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009, 17 - 18.)

3.3 AHOT-prosessin toteuttamismahdollisuudet ja osaamisen arviointi

Kun opiskelija hakee itselleen aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista, hän on koonnut aineistoa aiemmasta osaamisestaan esim. todistuksilla, raporteilla, esityksillä ym. selvityksillä. Hänellä on ehkä kaikki aikaisempi osaaminen ja kokemus koottu osaamisportfolioon, jota kootessaan hän on joutunut refleктоimaan saavutuksiaan asettuihin osaamistavoitteisiin. Osaamisen arviointiprosessi on sitten arvioinnista vastaavan henkilön ja opiskelijan välinen prosessi, jossa tarvitaan ehkä lisäselvityksiä tai osaamisen näyttöä, ennen kuin osaaminen voidaan tunnustaa (Kallberg 2009, 26 - 27.)

Osaamisen näyttämisen vaihtoehtoisia työvälineitä on kuvattu useita. Tällaisia näyttötapoja ovat esim. opetusnäytteen tai muun taidonnäytteen antaminen aidossa työtilanteessa, portfolion työstäminen, jokin raportti, oppimispäiväkirja tai muu aineistokokonaisuus, jolla opiskelija voi todentaa osaamisensa. Tärkeintä on, että opintoihin mukaan otettavaa työtä tulee tarkastella opetussuunnitelmien osaamistavoitteiden viitekehyksissä ja prosessien on oltava ohjattuja ja mielellään työelämän kanssa arvioituja. (Saranpää ym. 2010, 15). Osaamisen näyttämismenetelmiä kehitettäessä on tärkeää ymmärtää, miten muut opiskelijat voivat oppia niiltä opiskelijoilta, jotka ovat jo saavuttaneet vaaditun osaamisen. Näin koko prosessin avulla voidaan päästä oppimisyhteisön laajenemiseen, esim. korkeakoulujen ja työelämän oppijoiden kohtaamiseen (Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen korkeakouluissa 2007, 31.)

Osaamisen näytön arviointi vaatii työnantajalta, opiskelijalta ja koulutusorganisaation edustajalta huolellisesti etukäteen suunniteltuja toimenpiteitä sekä sovittuja arviointi-

kriteereitä. Kriteerien määrittelemine on osaamisen laadun kuvausta. Jokaisen arvioitavan opintojakson kohdalla on määriteltävä, mitä tietoja, taitoja ja pätevyyyksiä alalla vaaditaan. Opiskelijalla ja arvioijalla on oltava yhteinen näkemys ennen näyttöjen antamista siitä, millainen osaaminen on korkeakoulutasoista. Kun kriteerit on määriteltä tarkoin ennakoon, voidaan näyttö arvioida arvosanalla. On haasteellista löytää mittarit, jotka limittyvät ja mahdollisesti sopivat yhteen työelämän ja koulutusorganisaatioiden käyttämien oppimisen ja osaamisen mittareiden kanssa (Saranpää 2009, 44, 53.)

Osaamisen tunnistamista helpottaa, jos tunnistamiseen liittyvät prosessit on kuvattu opintojaksojen kuvauksissa. Työelämälähtöisyyden näkökulmasta on opintojaksojen opetus- ja oppimismenetelmiin kuvattava vaihtoehtoisen suoritustavat. Saranpää korostaa vielä osaamisen näyttötapoja mietittäessä, että tavoilla on oltava looginen yhteys tavoiteltavaa osaamistasoa silmällä pitäen. Jokaisen opiskelujakson osaaminen ja näyttötavat tulee kuvata ja kirjata opintojaksojen suunnitelmiin (Saranpää 2009, 28 - 29.)

Opintohallinnon näkökulmasta haasteena on opiskelijoiden yhdenmukainen kohtelu ja oikeusturvan varmistaminen. AHOT tuo opetushenkilöstölle haasteita, sillä työelämän ja arkioppimisen tuottaman osaamisen tunnistaminen ja arviointi on selkeästi hankalampaa kuin muodollisen koulutuksen hyväksilukeminen. (Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009, 10). Opetusministeriön muistiossa ”Ei paikoillanne, vaan valmiit, hep” (2010, 45) on asiaa tuotu esille kehittämisen näkökulmasta: kun työelämän osaamistarpeet muuttuvat, tarvitaan entistä tiiviimpää keskustelua siitä, millaisia osaamisen tunnistamis- ja tunnustamiskäytäntöjä tarvitaan ja millaisia osaamisen päivittämismahdollisuuksia korkeakouluilla on tarjota työelämässä toimiville osaajille. Saranpää myös näkee asian ”positiivisena ongelmana” ja kehittymisen mahdollisuutena kuvaten asian niin, että osaamisen tunnistamistoiminnon avulla työpaikka sekä opiskelija oppivat arvioimaan omaa osaamistaan ja myös siten ohjaamaan itse omaa ammatillista kehittymistään. (Saranpää 2009, 13).

Osaamisen näytöt ovat keskeinen osa AHOT-prosessia. Korkeakouluissa on herättänyt huolta näyttö-käsitteen yhdistäminen korkeakouluun, koska se on perinteisesti liittynyt toisen asteen koulutukseen. Korkeakouluissa näytöt ovat tarkoittaneet tenttiä, opetus-

näytettä, kypsyyskoetta ja väitöstilaisuutta, kun taas toisen asteen koulutuksessa ne ovat tarkoittaneet lähinnä kädentaitojen todentamista. AHOT-menettelyn näkökulmasta näyttö-käsitettä tulee laajentaa, mutta korkeakouluihin ei tule rakentaa toisen asteen tyypillistä raskasta ja runsaasti resursseja vaativaa näyttöjärjestelmää (Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009, 11.)

3.4 AHOT-prosessin hyödyt

AHOT-prosessin hyödyt työelämälle, opiskelijalle ja oppilaitokselle voidaan nähdä pitkälti yhteisiksi hyödyiksi. Prosessin läpivienti edellyttää kaikkien osapuolten yhteistyötä ja kuten aiemmin on jo tullut ilmi, kun se on mahdollisimman avointa, on hyötykin paljon suurempi. Tosin aiemmin on myös todettu, että AHOT-prosessi ei ole helpoin tapa opiskella, joten se myös vaatii aikaa, vaivaa, resursseja ja ehkä myös luovuutta. Mitä huolellisemmin prosessiin valmistaudutaan ja sitoudutaan, ovat hyödyt ja tuloksetkin sitä palkitsevammat. Hyötyjä voidaan kuitenkin eritellä eri näkökulmista ja seuraavassa olen tuonut niitä esille työelämän, opiskelijan ja oppilaitoksen kannalta.

Hyödyt työelämälle

Yhteistyö korkeakoulujen ja työelämän välillä lisääntyy ja yritykset tulevat tietoisemmiksi korkeakouluopiskelun tuottamasta osaamisesta. Työyhteisöt voivat näin olla luottavaisia korkeakoulujen antamien tutkintojen ja osaamisen yhtenäisestä laatu-
tasosta. Työn ja opiskelun vuorottelu lisääntyy, jolloin työssä tarvittava osaaminen varmistuu, on olennaista ja ajantasaista (Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009, 10.) Työelämän kannalta on oleellista, että uusia henkilöitä rekrytoitaessa voidaan arvioida henkilön osaamista eli tietoa, taitoja ja asenteita. Myös työssä olevien osaamisen tunnistaminen voi helpottaa työntekijöiden koulutustarpeen määrittelyä (Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa, Hankesuunnitelma 2010 - 2012, 6.)

Hyödyt korkeakoululle

Saranpää tulkitsee opintojen nopeutuksen ansiosta rahan säästymisen: kun opiskellaan vain tarpeellinen, säästyy turhan, jo osatun asian opiskeluun menevä aika ja rahat. Näin voidaan keskittyä olennaiseen, ja opiskelijoiden valmistuminen myös nopeutuu.

Edelleen voidaan ajatella, että osaamisen tunnistaminen myös vaikuttaa opintojen keskeyttämiseen vähentävästi. Se on seurausta opintojen mielekkyyden lisääntymisestä. Opetustoiminta kehittyy, kun työpaikkojen osaamisen konkretia tunnistetaan ja pystytään vastaamaan osaamistarpeisiin. TKI:n (tutkiminen, kehittäminen, innovaatiot) integroituminen koulutukseen on ammattikorkeakouluilla itsestään selvää osaamisen tunnistamisessa (Saranpää 2009, 9, 11 - 13.) Opetusministeriön näkökulmasta AHOT-periaatteiden kehittäminen vaikuttaa koulutuksen tehokkuuteen, läpäisyyn ja koulutustarjonnan ja –resurssien tarkoituksenmukaiseen suuntaamiseen. Se myös helpottaa liikkuvuutta koulutuksen ja työelämän välillä ja nopeuttaa opiskelua (Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009, 9.)

Hyödyt opiskelijalle

Elinikäisen opettamisen ja oppimisen tavoitteena on ”tehdä yksilön osaaminen näkyväksi ja laillistaa se siten, että se kohottaa yksilön ammatillista kasvua ja työmarkkinakelpoisuutta” (Airola 2009, 106). Opiskelija hyötyy monista samoista asioista kuin korkeakoulukin, esim. opiskelun nopeutuminen, olennaiseen keskittyminen ja päällekkäisen opiskelun poistuminen. Yksilöllisen opiskeluprosessin myötä opiskelu on mielekkäämpää ja motivoivampaa, ja oman osaamisen tiedostaminen vahvistuu (Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009, 10.)

3.5 Osaamisperustainen työtodistus

Työtodistuksesta on säädetty työsopimuslain (55/2001) 6. luvun 7. §:ssä. Siellä on määritelty minimivaatimukset työtodistuksen sisällölle. Työnantajille annetuissa ohjeissa on sanottu, että ennen todistuksen kirjoittamista on syytä kysyä, mitä seikkoja työntekijä haluaa, että todistuksessa mainitaan. Ainoastaan työntekijän nimenomaisesti pyynnöstä todistuksessa on mainittava arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työsuhteen päättymisen laadusta on myös annettu tarkat ohjeet, kuinka se kirjataan tai ei kirjata työtodistukseen. (Säädökset työtodistuksesta 2011.)

On haastavaa tunnistaa työssä opittua, jos opiskelijalla ei ole näyttää siitä dokumenttia. Suppea työtodistus on perinteisesti suppeimmillaan julkisella sektorilla viroista saatava nimikirjanote. Yksityisellä sektorilla on laajoja työtodistuksia ollut käytössä jo pidemmän aikaa. Usein laajaa työtodistusta kutsutaan arvioivaksi tai kuvailevaksi työtodistukseksi. Esimies voi arvioida työntekijää määrällisin tai laadullisin kriteerein. Suorittavaa työtä arvioidaan usein määrällisesti, esim. ahkeruuden tai huolellisuuden mukaan. Suunnittelu- ja asiantuntijatyössä arvioidaan usein laadullisesti, jolloin arvioidaan työntekijän ongelmanratkaisukykyä, vuorovaikutustaitoja yms. (Ukkola 2010.)

Osaamisen dokumentointi on tapa, jolla voidaan muodostaa yhteinen rajapinta työtodistusten ja tutkintotodistusten välille. Molemmat dokumentit ovat pikku hiljaa alkaneet muistuttaa toisiaan, sillä niissä kuvataan henkilön osaamista. Osaamisperustaisia työtodistuksia kirjoitetaan harvoin. Paineita työtodistuksen osaamisperustaisuudelle on jatkuvasti tullut lisää nykyisen pätkätyöelämän maailmassa. Myös lisääntynyt työn ja koulutuksen vuorottelu luo paineita siihen suuntaan. (Ukkola 2010.)

Työtodistusten tunnustaminen kulttuuriseksi dokumentiksi johtaa siihen, että työssä suoriutumisen arvioiminen on suhteellista, eikä työtodistus ole koskaan vain yhden esimiehen tulkinta. Esimiehen aikaisemmat arvokäsitykset saattavat vääristää hänen näkemystään senhetkisen työyhteisön tavoitteisiin ja arvostukseen nähden. Osaamisperustainen työtodistus tulee laatia tiimityönä, jotta sillä on läpinäkyvä ja kokonaisvaltainen merkitys dokumenttina työntekijän osaamisesta. Myös työntekijää itseään voidaan kuulla työtodistusta kirjoitettaessa. (Ukkola 2010.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Osaamisen tunnistamiseen ja yhteiseen kehittämiseen liittyvä yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä lisääntyy ja kehittyy, ja nyt tulee pohtia käytännön toimintatapoja, joilla yritysten asiantuntijat ja henkilöstö voisivat antaa vielä paremmin panoksensa ammatilliseen koulutukseen. (Nurminen & Pennanen 2007, 14). Tästä toteamuksesta voidaan johtaa tämän tutkimuksen tavoite, joka on saada selville eteläsavolaisten työntajien näkemyksiä AHOT-prosessista ja heidän ehdotuksiaan sen toimivuuteen. Tutkimuksessa haetaan eteläsavolaisten työnantajien mielipiteitä työelämälähtöisen korkeakouluopetuksen kehittämiseen.

4.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Mikkelin ammattikorkeakoulun (MAMK) liiketalouden laitos. Mikkelin ammattikorkeakoulu tarjoaa korkeinta ammatillista koulutusta ja harjoittaa laajaa työelämälähtöistä tutkimus- ja kehitystyötä. Se tuottaa myös monia muita koulutustehtävään liittyviä palveluita. Ammattikorkeakoulu toimii Mikkelissä, Savonlinnassa ja Pieksämäellä. (MAMK- sinne on päästävä 2010.) MAMKin lisäksi toimeksiantajani on myös v. 2010 käynnistetty AHOT-hanke (Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa), jossa MAMK on mukana muiden Itä-Suomen korkeakoulujen kanssa. Hankkeessa kehitetään AHOT-käytäntöjä Itä-Suomessa, ja Mikkelin ammattikorkeakoulun osuus tutkimuksessa on työelämän yhteistyön kehittäminen.

4.1.1 Mikkelin ammattikorkeakoulu ja AHOT-hanke

Mikkelin ammattikorkeakoulu on profiloitunut elinikäisen oppimisen korkeakouluksi. Siellä toteutetaan elinikäisen oppimisen toimenpideohjelmaa 2011 - 2013. MAMKin tutkinto-opiskelijoista neljäsosa on aikuisopiskelijoita. MAMKin pedagogiikan mukaan oppiminen on eliniän kestävä prosessi, ja lähtökohtana oppimiselle ovat aikaisemmin hankittu osaaminen ja kokemukset. MAMKin opetussuunnitelmat ovat osaamisperustaisia. Työelämäyhteyksiä ylläpidetään kaikilla aloilla, jotta opetussuunnitelmat vastaavat työelämän tarpeisiin. Opetuksen toteuttamistavat ovat joustavia: yhä useammalle opintojaksolle kehitetään vaihtoehtoisia opintojen suorittamistapoja, mistä AHOT-menettelyn vakiinnuttaminen on yksi merkittävä esimerkki. (Elinikäisen oppiminen- toimenpideohjelma 2011, 5, 7 - 8.)

Mikkelin ammattikorkeakoulussa on useiden vuosien ajan kehitetty AHOT-järjestelmää. Erilaisten hankkeiden lisäksi kehitystä on tehty koulutusohjelmittain arjen työssä. AHOT-asioista tiedotetaan intranetissa ja WWW-sivuilla. Henkilöstöä on perehdytetty ja laadittu alakohtaiset AHOT-ohjeet.

Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos on kumppanina hankkeessa nimeltä ”Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa.” Hankeen toteutusaika on 1.6.2010 - 30.6.2012. Hankkeen osarahoittajana on myös EU, sillä Pohjois-Savon ELY-keskus on myöntänyt siihen ESR-rahoitusta

(=Euroopan sosiaalirahaston rahoitus). Hanke rahoitetaan ESR:n toimintalinjasta 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen. Hankkeen päätoteuttaja on Itä-Suomen Yliopisto yhdessä Savonia Ammattikorkeakoulun, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun ja Mikkelin ammattikorkeakoulun kanssa.

Hankkeen tavoitteena on mm. koota hajallaan oleva AHOT-kehittämistyö yhteen Itä-Suomen alueella. Lisäksi hankkeessa kehitetään AHOT-prosesseja ja osaamista Itä-Suomen korkeakouluissa sekä testataan ja arvioidaan AHOT-käytäntöjä. Käytännöt on jaoteltu koskemaan AHOT-osaamisen kehittämistä, toimintaprosesseja sekä korkeakoulujen ja työelämän yhteistyötä. Hankkeen osapuolet ja työnjako hankkeen toteutuksessa ovat seuraavat:

- Itä-Suomen Yliopisto (Kuopio) toimii hankkeen päätoteuttajana koordinoiden hankekokonaisuutta. Se nimeää projektipäällikön ja vastaa hankkeen arviointisuunnitelman laatimisesta sekä vastaa AHOT-osaamisen kehittämisen toiminnoista.
 - Savonia ammattikorkeakoulu (Kuopio) vastaa hankkeen toimintaprosessitoiminnoista osallistuen projektiryhmän toimintaan.
 - Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu (Joensuu) vastaa myös hankkeen toimintaprosessitoiminnoista osallistuen projektiryhmän toimintaan
 - Mikkelin ammattikorkeakoulu vastaa korkeakoulujen ja työelämän yhteistyötoiminnoista osallistuen projektiryhmän toimintaan.
- (Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa, Hankesuunnitelma 2010 - 2012, 10.)

Kaikkien osapuolten maakuntaohjelmissa on nostettu osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen vahvasti esille. AHOT liittyy keskeisesti koulutuksen kehittämiseen ja elinikäisen oppimisen edistämiseen. Itä-Suomessa lähivuosien merkittävä haaste on suurten ikäluokkien korkea väestöosuus, jolloin työvoiman uudelleen sijoittaminen ja myös maahan muuttavan työvoiman sijoittaminen vaatii koulutuksen kehittämistä ja osaamisen tunnistamista.

Hankkeen yhtenä tavoitteena on työelämästä saatavan osaamisen ja kokemuksen saaminen osaksi korkeakoulutusta AHOT- prosessin kautta. Mikkelin ammattikorkea-

koulun tavoitteena on työelämän ja korkeakoulujen välisen yhteistyön vahvistaminen niin, että korkeakoulututkintojen edellyttämä osaaminen voidaan hankkia ja arvioida työelämäläheisesti. Siihen liittyen tavoitteena on aikuisten työpaikalla tapahtuvan oppimisen, työelämälähtöisen ja -läheisen koulutuksen sekä osaamisen tunnistamisen kehittäminen. Tämä toteutuu niin, että oppiminen tapahtuisi työelämästä nousevien aitojen kehittämishaasteiden myötä korkeakoulun ja työelämän yhteistyönä ja oppimiskumppanuutena. Aikuisopiskelijan käytännön työtehtävissä tapahtuva oppiminen on lähtökohtana. Se opinnollistetaan ja käsitteellistetään ja liitetään tutkinnon osaamistavoitteisiin. (Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa, Hankesuunnitelma 2010 - 2012, 18.)

4.1.2 Tradenomin osaaminen

Moni tradenomiksi opiskelemaan lähtevä on aikaisemmalta tutkinnoltaan merkonomi, joka on toisen asteen ammatillinen perustutkinto. Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto on tradenomi, 210 op. Tradenomiksi kouluttautuminen edellyttää monipuolista ja syvää osaamista. MAMKin internet-sivuilla kuvataan liiketalouden koulutusohjelman tavoitteina mm. kouluttaa business-asiantuntijoita, jotka työskentelevät markkinoinnin, taloushallinnon tai henkilöstöhallinnon tehtävissä yrityksissä ja muissa organisaatioissa. Opiskelut tähtäävät liiketoimintaosaamisen kehittämiseen, asiakaspalvelu- ja lähiesimiestaitojen, markkinointi- ja taloushallinto-osaamisen sekä kommunikointiin liittyvien taitojen kehittämiseen. Myös omaan yritystoimintaan luodaan valmiuksia. (Opiskele monitaitoiseksi business-asiantuntijaksi 2011.)

Tradenomien ammattinimikkeitä työelämässä on MAMKin nettisivuilla mainittu monipuolisista assistenttinimikkeistä asiantuntijoihin ja päälliköihin. Tradenomiliiton www-sivustolla kerrotaan, että tradenomilla on valmiudet vaativiin markkinoinnin, taloushallinnon, henkilöstöhallinnon, logistiikan, tietojenkäsittelyn tai kansainvälisen kaupan tehtäviin. Vuosittain tradenomeja valmistuu työmarkkinoille koko Suomessa lähes 8000. (Tradenomi 2009.) Ensimmäiset tradenomit valmistuivat Mikkelissä v. 1995.

Ammattikorkeakoulututkintoihin tähtäävässä opetuksessa panostetaan osaamiseen, tuloksiin ja laatuun. Tämän päivän työelämä on pitkälti tieto- ja verkostoperusteista, jolloin työntekijältä odotetaan aloitteellisuutta, innovatiivisuutta ja kokonaisuuksien

ymmärtämistä. Opetusministeriön useissa työryhmämuistioissa korostetaan ammattikorkeakoulujen opetuksen tasokkuutta vastaamaan työelämän kehittämisen vaatimuksiin ja ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Opintojen yleisenä tavoitteena on antaa opiskelijoille laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot ja niihin liittyvät teoreettiset perusteet ao. alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten.

Eri koulutusaloja varten perustettiin työryhmiä tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin koulutusaloista nousevia käytänteitä ja mekanismeja suhteessa aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Niiden tarkoituksena oli antaa suosituksia valtakunnallisesti koskemaan kaikkia korkeakouluja. Kauppätieteen ja liiketalouden alan työryhmän näkemyksessä AHOT-prosessissa huomioon otettavina tekijöinä nähtiin seuraavaa:

- liiketoimintaosaaminen sekä opiskeltavien aineiden monipuolisuus ja geneeristen taitojen korostuminen
- yrittäjyyden nostaminen tärkeäksi: kokemus yrittäjyydestä on eräs tunnistamisen ja tunnustamisen perusta
- kansainvälisyyden korostuminen; kansainväliseen osaamiseen liittyvät taidot voivat toimia tunnistamisen ja tunnustamisen perustana
- kieli- ja viestintäosaaminen.

(Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009, 11 - 12.)

Aikuisopiskelija voi opiskella Mikkelin ammattikorkeakoulussa monimuoto-opiskeluna opintojen alussa tehdyn henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) mukaisesti. Lähiopetusta järjestetään iltaisin ja viikonloppuisin. Opintojen tukena käytetään etäopiskelua ja verkko-oppimisympäristöä. (Opiskele monitaitoiseksi business-asiantuntijaksi 2011.)

4.2 Tutkimusmenetelmä, aineisto ja sen analysointi

Tutkimuksen teko on kokonaisuus teoreettisia pohdintoja kuin myös käytännön järjestelyjä ja toimia. (Hirsjärvi ym. 2007, 172). On valittava tutkimusmenetelmä, määriteltävä aineiston koko ja edustavuus, tiedon keruutapa ja saadun aineiston käsittely ja tulkinta. Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite ratkaisevat ensisijaisesti tutkimus-

menetelmän. Aineiston keräämistapana voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Myös nämä molemmat voivat onnistuneesti täydentää toisiaan. (Heikkilä 2005, 16.) Omassa opinnäytetyössäni käytin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Pääasiallisesti tutkimukseni on kvalitatiivinen, ja Hirsjärven toteamus kahden tutkimusmenetelmän toisiaan täydentämisestä sopii hyvin opinnäytetyöhöni siten, että ”kvantitatiivinen edeltää kvalitatiivista, jolloin kvantitatiivisella luodaan perusteet mielekkäille kvalitatiivisille haastatteluille.” (Hirsjärvi ym. 2007, 133).

4.2.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään kysymyksiä, jotka liittyvät lukumääriin ja prosenttiosuuksiin. Myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia ja ilmiöissä tapahtuneita muutoksia tutkitaan määrällisellä menetelmällä. Keruumenetelmänä käytetään yleensä standardoituja kysymyslomakkeita, joissa on valmiit valittavat vastausvaihtoehdot. Kysymykset ovat muotoa ”mikä”, ”missä”, ”paljonko” ja ”kuinka usein.” Tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoiden ja kuvioden avulla. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta johdettavat analyysit ovat yksiselitteisempiä kuin kvalitatiivisesta tutkimuksesta johdetut. (Heikkilä 2005, 16 - 18.)

Tutkimusotannon ja aikaulottuvuuden harkitseminen ovat seikkoja, jotka pitää ottaa huomioon kvantitatiivisessa tutkimuksessa. On myös tehtävä suunnitelma tutkittavien tavoitettavuudesta ja aineiston keruumetodista. Myös monia muita asioita tulee tarkoin harkita. (Hirsjärvi ym. 2007, 172 - 173.) Tutkimus voidaan tehdä kokonaistutkimuksena, jolloin jokainen perusjoukon jäsen tutkitaan. Kokonaistutkimus on paikallaan, kun perusjoukko on pieni (kvantitatiivisessa tutkimuksessa alle sata yksilöä). Otantatutkimuksessa otoksen tulee olla pienoiskuva perusjoukosta, jotta otantatutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Otantamenetelmän valintaan vaikuttavat mm. tutkimuksen tavoitteet, perusjoukon sijainti maantieteellisesti, jäsenten erilaisuus tai samankaltaisuus tutkittavien ominaisuuksien suhteen, käytettävissä olevat rekisterit ja budjetti. (Heikkilä 2005, 33 - 35.) Kvantitatiivista tutkimustuloksen analysoinnissa käytetään usein selittämiseen pyrkivää lähestymistapaa. Pääperiaatteena on, että valitaan analyysitapa, joka tuo parhaiten vastauksen ongelmaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 219.)

Opinnäytetyöni kvantitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyössäni kvantitatiivinen tutkimus käsitti Internetin kautta tehdyn sähköisen lomakekyselyn Webropol-ohjelman avulla. Kyselyn saatteena oli vastaamiseen kannustava kirje (liite 1). Kyselylomake on liitteenä 2. Kysymysten muotoilu sähköiseen kyselyyn oli pitkälinen prosessi. Siinä tuli ottaa huomioon mahdollisimman ytimekkäästi ja selkeästi tutkimuksen kannalta olennaiset teemat, ja ne tuli myös miettiä tilastollisiin mitta-asteikkoihin soveltuvaksi. Kysely katsottiin toimeksiantajan kanssa yhdessä luontevaksi ja käyttökelpoiseksi tavaksi lähestyä työnantajia. Sähköisessä kyselylomakkeessa oli myös neljä avointa kysymystä, jotka olivat laadullisia. Ne olivat johdatuksena syvällisempään kvalitatiiviseen haastattelututkimukseen.

Etelä-Savossa oli v. 2010 yritysten toimipaikkoja 10 670 kpl. Niihin oli sijoittuneena 32 462 henkilötyövuotta. (Tilastokeskus 2009). Tutkimukseni perusjoukko oli kaikki suurehkot eteläsavolaiset työnantajat, joiden oletettiin nyt tai jatkossa työllistävän liikelouden alalta valmistuvia opiskelijoita, siis tradenomeja. Perusjoukkoon kuuluvien työnantajien lukumäärää on vaikea laskea, sillä tradenomeja työllistäviä on myös mikroyrityksissä (alle 10 henkilöä työllistävät), esim. tilitoimistoissa. Otoksessa käytin harkinnanvaraista otantaa käyttäen hyväksi puhelinluettelon keltaisia sivuja, nettisivuja ja omaa tuntemusta työnantajista, jotka soveltuivat kohdejoukoksi tutkimukselleni. Otoksessa oli yrityksiä, valtion ja kunnan organisaatioita, pankkeja, vakuutusyhtiöitä ja järjestöjä Mikkelin, Savonlinnan ja Pieksämäen seutukunnista.

Kysely lähetettiin huhtikuussa 2010:lle eteläsavolaiselle työnantajalle sähköpostiosoitteeseen. Sähköpostin vastaanottajatiedot oli kerätty yksitellen harkitusti tarkoituksena saavuttaa oikea henkilö vastaamaan kyselyyn. Vastausaikaa oli ensin viikko, jonka jälkeen tehtiin uusintakysely. Kyselyyn tuli vastauksia yhteensä 57 kpl. Vastausprosentti oli n. 27. Kysely analysointiin SPSS-tilastointiohjelman avulla taulukoiksi ja graafisiksi kuvioiksi.

Webropol-kyselyn laadullisessa osuudessa oli neljä kysymystä. Vastauksia analysoidessani teemoittelin ne kuhunkin kysymykseen saatujen vastausten sisällön mukaisesti. Teemoina olivat aikaisempi yhteistyö MAMKin kanssa, AHOT-menettelyn vaikutukset organisaation osaamisen kehittämiseen ja aikuisopiskelijan mahdollisuudet kehittää omaa työtään ja työyhteisöä. Kysymykset olivat pohjustusta myöhemmin

tehtäville haastatteluille. Kuvaan kyselyn laadullisen osion tulokset kvantitatiivisen tutkimuksen tulosten esittelyn yhteydessä.

4.2.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan usein aineiston harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta. Aineisto saattaa perustua tällöin hyvinkin pieneen tapausmäärään. Saturaatiota tutkija ei voi saavuttaa, ellei tiedä mitä aineistostaan hakee (Eskola & Suoranta 1998, 61, 63.) Harkinnanvarainen näyte kertoo usein enemmän, koska tilastollisten yleistysten sijasta pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin. Jokainen yksilöön kohdistuva tiedonkeruu voi sisältää suuren joukon havaintoja, jolloin aineisto on siis kvantitatiivisesti runsas. Haastattelija voi tutkimuksen edetessä koetella alkuperäisiä ideoitaan ja kuunnella haastattavien tarkempia ajatuksia ja vertailla niitä keskenään. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 59.)

Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2001, 11) toteavat, syntyy käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteissä harvoin todella uusia menetelmiä, joten haastattelu perinteisenä tutkimusmuotona jo Aristoteleen ajoilta on tänä päivänä edelleen yksi tehokkaimpia tutkimuskeinoja. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä on myös se, että kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkemykset ja ”ääni” pääsevät esille. Laadullisessa tutkimuksessa myös pyritään *ymmärtämään* tutkimuskohdetta. Saturaatio eli kylläisyyspiste tarkoittaa laadullisessa tutkimuksessa sitä, kun aineisto on riittävä eikä tutkimusongelman kannalta saada enää uutta tietoa. Toisaalta voidaan kysyä, kuinka paljon vaikuttaa tutkijan oma oppineisuus siihen, kuinka hän aineistoa kerätessään löytää uusia näkökulmia ja miten tähän suhteutuu laadulliseen tutkimukseen liitetty piirre, että kaikki tapaukset ovat ainutlaatuisia? (Hirsjärvi ym. 2007, 160, 176 - 177.)

Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus nähdään usein toisiaan täydentävinä tutkimuksina. Ne voivat täydentää toisiaan esim. seuraavin tavoin:

- kvalitatiivista käytetään kvantitatiivisen tutkimuksen esiselvityksenä, jossa halutaan taata, että aiotut mitattavat seikat ovat tarkoituksenmukaisia;

- kvantitatiivista ja kvalitatiivista käytetään rinnakkain, jossa kvalitatiivisen tutkimuksen perusteella saadulle tiedolle haetaan kyselytutkimuksella laajempaa tutkimuspohjaa;
- kvantitatiivinen vaihe edeltää kvalitatiivista, jolloin kvantitatiivisella luodaan perusteet mielekkäille kvalitatiivisille haastatteluille

(Hirsjärvi ym. 2007, 132 - 133.)

Opinnäytetyöni kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimukseni kakkosvaihe käsitti syventävät haastattelut, joissa paneuduin tarkemmin työnantajien näkemyksiin AHOT-menettelystä. Aihe on sen verran tuntematon ja monitahoinen, että haastattelut katsottiin parhaimmaksi tavaksi saada syvempää informaatiota asiasta. Haastatteluissa käytettiin teemahaastatteluja, joihin olin valmistautunut kysymyksillä (liite 3), mutta en välttämättä edennyt juuri järjestyksen mukaisesti vaan haastattelutilanteen mukaan. Teemahaastattelussa teema-alueet, haastattelun aihepiirit, on etukäteen määrätty. Tällöin puuttuu strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka järjestys ja muoto ja teema-alueiden järjestys ja laajuus vaihtelevat (Eskola & Suoranta 1998, 87.)

Haastateltavat valitsin valtion ja kuntien laitoksista sekä yksityisistä yrityksistä sen mukaan kuin ko. ryhmien suhteellinen vastausprosentti oli sähköisessä kyselyssä. Haastattelin yhteensä kahdeksan (8) henkilöä, joista kaksi oli valtion organisaatiosta, yksi kunnallisesta organisaatiosta ja viisi (5) yrityksistä. Haastatellut olivat asemaltaan: hallintopäällikkö (2), viestintäpäällikkö (1), toimitusjohtaja (2), talouspäällikkö (2) ja liiketoimintapäällikkö (1). Haastattelut nauhoitettiin lukuun ottamatta kahta haastattelua, joista tein erilliset muistiinpanot haastattelun edetessä. Haastattelut tein syys - lokakuun aikana 2011.

Haastatellut henkilöt valittiin pääasiassa niistä organisaatioista, joihin Webropol-kysely lähti. Muutama heistä oli myös vastannut Webropol-kyselyyn. Tosin sähköisen kyselyn ja haastattelujen välillä oli kesä välissä, joten joku muisteli ”hämärästi” vastanneensa johonkin kyselyyn. Lähetin haastatelluille etukäteen sähköpostitse lyhyesti tietoa AHOT-asiasta ja linkin AHOT-hanketta koskevaan esitteeseen (Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa). Haastateltujen otos oli mielestäni onnistunut, sain erilaisia ja mielenkiintoisia mielipiteitä. Litteroin haas-

tattelut kaseteilta tekstiksi, ja poimin teksteistä sisällön mukaan seuraavat teemat: AHOT-prosessin hyödyt työelämälle, työyhteisön resurssien riittävyys AHOT-prosessiin, osa-alueet ja tavat opintojen suorittamiseen AHOT-prosessissa, osaamisen arviointi ja oppilaitoksen edustajan mukanaolo AHOT-prosessissa sekä osaamisepurustainen työtodistus.

5 ETELÄSAVOLAISTEN TYÖNANTAJIEN NÄKEMYKSIÄ AHOT-PROSESSISTA

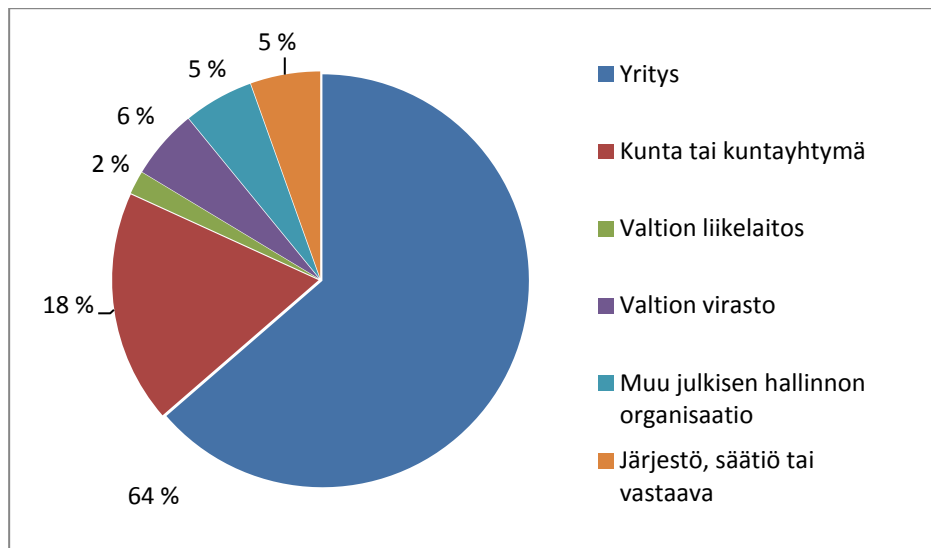
Esitän tässä luvussa tuloksia tutkimuksestani. Olen jakanut tulosten esittämisen kahteen päälukuun: luvussa 5.1 on kuvattu sähköisen Webropol-kyselyn tulokset ja luvussa 5.2 on kuvattu haastattelututkimuksen tulokset. Kyselyn tuloksista ovat ja kaumataulukot liitteinä (liite 4).

5.1 Näkemykset osaamisen kehittämisestä

Määrällisen tutkimuksen kysely lähti 210 sähköpostiosoitteeseen ja vastauksia tuli 57. Vastausprosentti oli siis n. 27. Keskimääräinen vastausten määrä oli 55 – 56, sillä kaikkiin kysymyksiin ei jokaisessa lomakkeessa oltu vastattu. Käyn vastaukset läpi kysymysjärjestyksessä. Kysymyksiä (joissain kohdin olivat väittämiä) oli yhteensä 24, joista neljässä ensimmäisessä kysyttiin vastaajan taustatietoja. Kyselyssä oli neljä avointa kysymystä, joiden avulla hain pohjaa laadulliseen haastattelututkimukseen. Kysyin myös aikaisempaa yhteistyötä MAMKin kanssa. Laadullisen osion tulokset on esitetty alaluvussa 5.1.3.

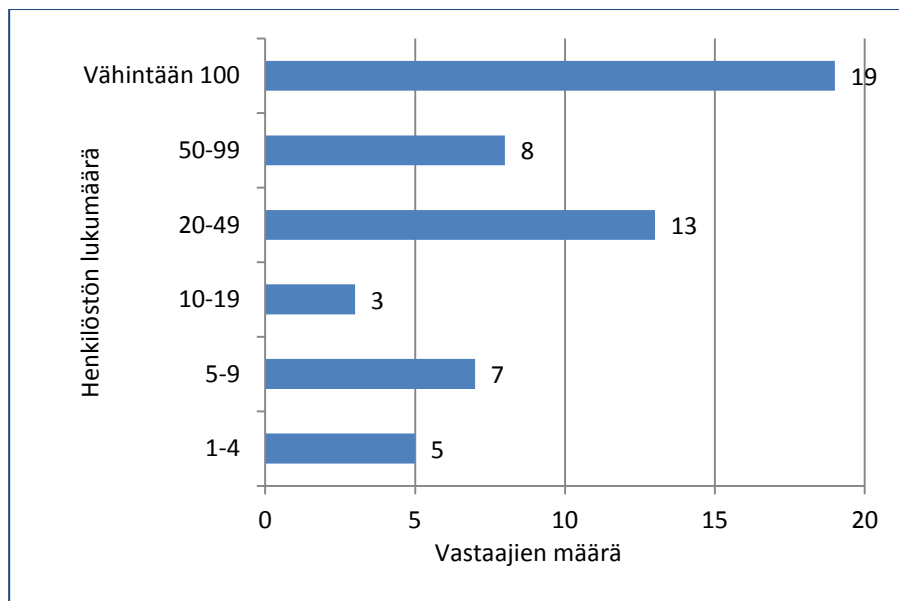
5.1.1 Vastaajien taustat ja MAMKin liiketalouden palvelujen tuntemus

Kuviossa 3 nähdään vastaajien taustaorganisaatiot. Vastanneista suurin osa oli yrityksistä. Ainoastaan yksi vastaaja oli valtion liikelaitoksesta.



KUVIO 3. Vastaajien taustaorganisaatiot

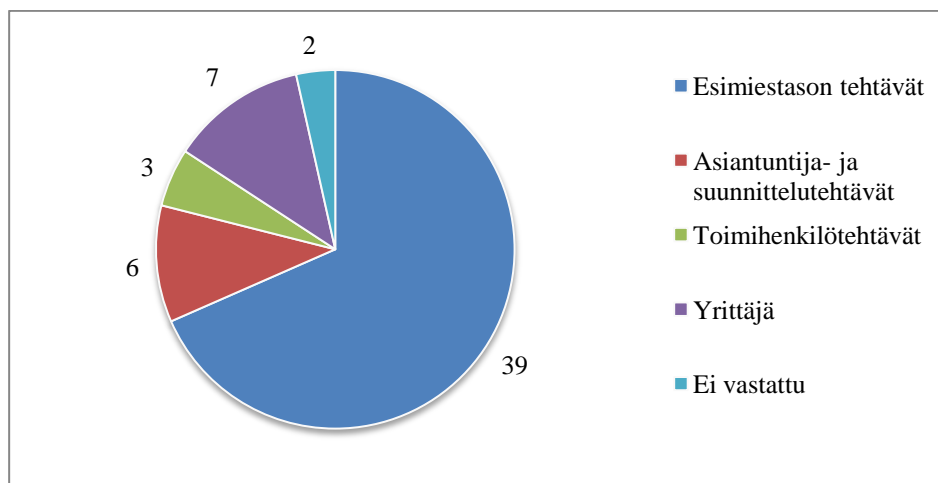
Vastaajien organisaatioiden henkilömäärä on kuvattu kuviossa 4. Valintavaihtoehtoja oli kuusi, ja suurin osa vastaajista edusti vähintään 100 henkilöä työllistävää organisaatiota.



KUVIO 4. Vastaajien organisaation henkilömäärä

Vastaajan organisaation toimialaa kysyttäessä oli kysymyslomakkeeseen jäänyt virhe toimialavalintojen kohdalle. Vaihtoehtojen kohdalla oli alasvetovalikko, josta vastaajien oletettiin hakevan oman organisaationsa toimiala. Valikossa oli oletuksena ”ei valintaa” ja moni olikin jättänyt kyseisen valinnan aktiiviseksi, joten suuri osa (20 kpl) vastauksista sijoittui vastausvaihtoehtoon ”ei valintaa”. Liike-elämän palveluihin

sijoittui 23 vastaajaa, teollisuuteen 11 vastaajaa, julkisiin palveluihin ja vaihtoehtoon ”jokin muu” yhteensä kolme (3) vastaajaa.



KUVIO 5. Vastaajien asema organisaatiossa (lukumäärä)

Vastaajien pääasiallinen tehtävä on nähtävissä kuvioista 5. Vastaajista suurin osa (39 vastaajaa) oli esimiestason tehtävissä, mikä on luonnollista, sillä kyselykin oli kohdistettu kyseiselle kohderyhmälle.

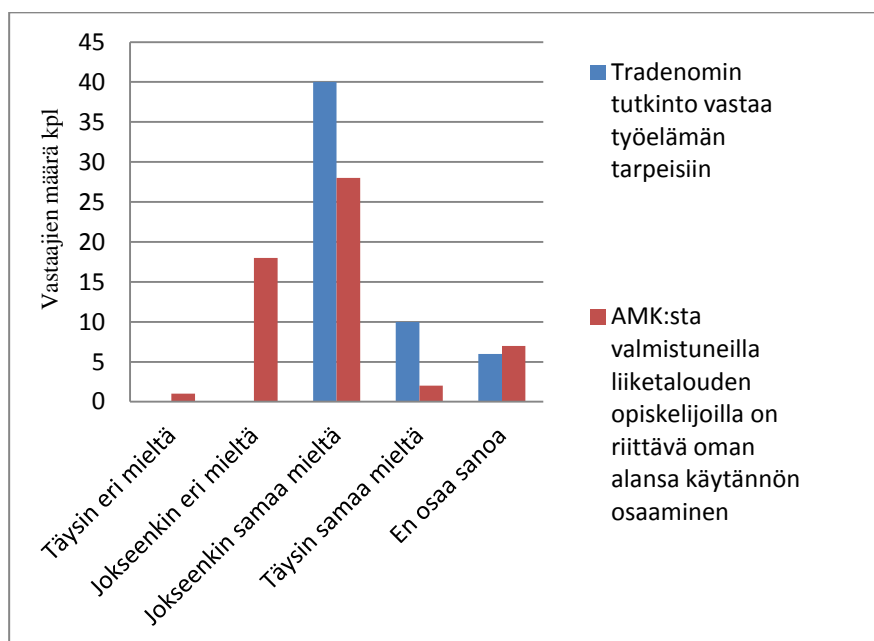
Aikaisempaa yhteistyötä MAMKin kanssa ilmoitti tehneensä vähän yli puolet (30) vastaajista. Lisäkysymykseen yhteistyön laadusta tuli 29 vastausta, ja useimmiten eli 18 vastauksessa oli mainittu yhteistyömuotona opiskelijoiden harjoittelujaksot. Opin- näytetöiden tekeminen oli mainittu 10:ssä vastauksessa. Lisäksi oli yksittäisiä vasta- uksia, joissa yhteistyötä oli tehty mm. MAMKin tapahtumien sponsoroinnissa, tutus- tumiskäynneillä, koulutusyhteistyönä, seminaareissa, haastattelujen antamisessa opis- kelijoille ja luentojen pitämisenä MAMKissa.

Taulukossa 1 kuvataan vastaajien MAMKin liiketalouden palvelujen tuntemusta. Täysin samaa mieltä oli lähes puolet vastanneista kysyttäessä tuntemusta harjoittelu- mahdollisuuksista ja lähes kolmannes oli jokseenkin samaa mieltä. Opinnäytetyömah- dollisuus oli noin puolella tiedossa. AMK-tutkintoon johtavaa koulutusta ei tuntenut 15 vastaajaa kaikista vastanneista.

TAULUKKO 1. MAMKin liiketalouden palvelujen tuntemus

	täysin eri mieltä kpl	jokseenkin eri mieltä kpl	jokseenkin samaa mieltä kpl	täysin samaa mieltä kpl	ei osaa sanoa kpl	Yhteensä kpl
Amk-tutkintoon johtava koulutus	4	11	17	24	0	56
Muun liiketal. alan erikoistumiskoulutus, täydennyskoulutus	5	20	18	11	2	56
Opinnäytetyömah- dollisuudet	5	20	18	11	2	56
Harjoittelumahdolli- suudet	6	7	16	27	0	56
Projektimahdollisuu- det	6	14	20	13	3	56

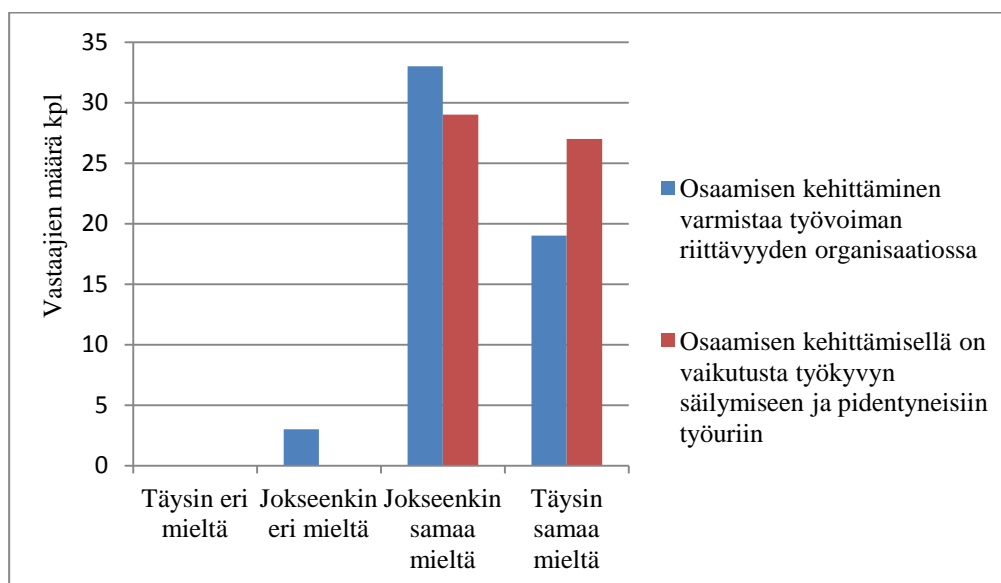
AMK-tutkinnon vastaavuutta työelämään ja AMK-valmistuneiden opiskelijoiden riittävää oman alansa käytännön osaamista on kuvattu kuviossa 6. Kuviosta käy ilmi, että tradenomin tutkinnon vastaavuudesta työelämän tarpeisiin oltiin melko vakuuttuneita. Kukaan ei ollut siitä eri mieltä.

**KUVIO 6. AMK-tutkintojen työelämätarpeiden ja käytännön osaamisen vastaavuus**

MAMKista valmistuneiden liiketalouden opiskelijoiden riittävään käytännön osaamiseen suhtauduttiin epäilevämmiin. Eri mieltä valmistuneiden riittävästä käytännön osaamisesta oli 19 vastaajaa, täysin samaa mieltä oli kaksi (2) vastaajaa (kuvio 6).

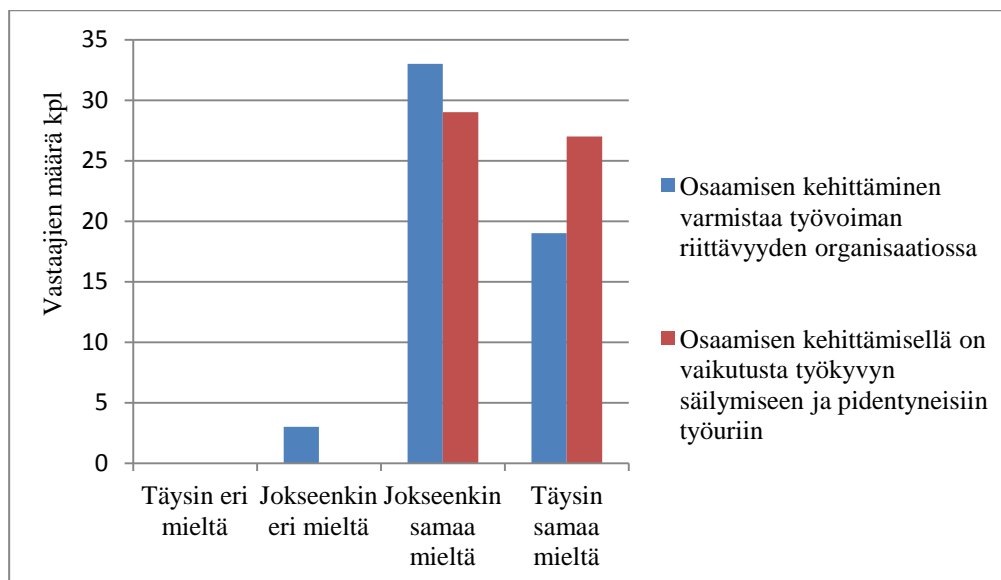
5.1.2 Elinikäisen oppimisen ja osaamisen vahvistamisen merkitys työyhteisölle

Elinikäisen oppimisen merkitykseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja vahvistamiseen suhtauduttiin hyvin myönteisesti. Vain muutamassa vastauksessa oltiin eri mieltä niiden tärkeydestä. Väittämiin elinikäisen oppimisen merkityksestä työyhteisössä sekä henkilöstön osaamisen kehittämisen ja vahvistamisen tärkeydestä haettiin tarkennusta myös seuraavalla väitteellä: ”Jokainen työyhteisömme jäsen kehittää itseään vähintään 1 koulutuspäivän ajan vuodessa.” Vastaajia oli 56, joista kaksi ilmoitti olevansa täysin eri mieltä, viisi jokseenkin eri mieltä, 19 jokseenkin samaa mieltä ja 30 täysin samaa mieltä.



KUVIO 7. Osaamisen kehittämisen vaikutukset työvoiman riittävyyteen ja työkyvyn säilymiseen sekä pidentyneisiin työuriin

Mielipiteet osaamisen kehittämisen vaikutuksista työvoiman riittävyyteen ja työkyvyn säilymiseen sekä pidentyneisiin työuriin ovat nähtävissä kuviosta 7. Näkemykset molempiin väittämiin ovat samansuuntaiset. Kukaan ei vastannut väittämiin olevansa niistä täysin eri mieltä.



KUVIO 8. Osaamisen kehittämisen ja elinikäisen oppimisen vaikutukset henkilöstön urakehitykseen ja organisaatioon työllistymiseen

Kuviossa 8 kuvataan mielipiteitä osaamisen kehittämisestä suhteessa henkilöstön urakehitykseen ja elinikäisen oppimisen ja osaamisen vahvistamisen edistämisestä suhteessa työllistymiseen organisaatiossa. Molempiin väittämiin suhtauduttiin samansuuntaisesti, mutta työllistymistä koskevassa väittämässä tuli hieman voimakkaammin esille sen tärkeys. Täysin eri mieltä ei vastaajista ollut kukaan.

TAULUKKO 2. Oppimisen muotojen tärkeys

Vastaaja pitää tärkeänä osaamisen kehittämisen muotona	ei lainkaan tärkeä	vähäises-sä määrin tärkeä	jokseenkin tärkeä	erittäin tärkeä	yhteensä
	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl
- tutkintoon johtavaa koulutusta	1	7	27	21	56
- työnantajan järjestämää koulutusta	0	1	18	37	56
- työelämässä tapahtuvaa oppimista	0	1	8	47	56

Taulukossa 2 on kuvattu työnantajien mielipiteitä siitä, kuinka tärkeänä he näkivät erilaiset oppimisen muodot. Selkeä enemmistö piti työelämässä tapahtuvaa oppimista kaikkein tärkeimpänä oppimisen muotona. Tutkintoon johtava koulutus koettiin muutamassa vastauksessa vähemmän tärkeäksi oppimisen muodoksi.

5.1.3 Työelämässä hankitun osaamisen merkitys

Työelämässä hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen (AHOT) merkitystä työyhteisössä pitivät vastaajat tärkeänä. Lomakkeessa kysyttiin AHOT:n tärkeydestä eri asioihin, joita olivat: merkitys hyvänä uudistuksena opintoja suorittavalle; merkitys yksilön motivoimiseen suhteessa oman osaamisen vahvistamiseen ja elinikäiseen oppimiseen; merkitys työyhteisössä opiskelevan henkilön kehittymiseen ja merkitys työyhteisön kehittämiseen. Kukaan ei vastannut olevansa eri mieltä väittämiin ja jokaisessa väittämässä reilusti yli puolet vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämien merkityksestä.

Avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin työnantajien mielipiteitä AHOT-menettelyn merkityksestä oman organisaation kehittämiseen. Kysymys oli johdantona myöhemmin tehdylle haastattelututkimukselle. Kysymykseen tuli 27 vastausta. Taulukkoon 3 on koottu tärkeimmät esille tulleet asiat:

TAULUKKO 3. AHOT-prosessin vaikutukset työyhteisöön

Motivaation lisääntyminen
Uudet näkökannat ja ideat
Henkilöstön sijoittuminen sopivampiin tehtäviin
Muualta saadun osaamisen soveltaminen omaan työyhteisöön
Työkierron mahdollistuminen

Seitsemän vastaajaa toi esille motivaation lisääntymisen. Vastauksissa motivaatiota perusteltiin näkemyksillä, että AHOT motivoi yksilöä kehittämään itseään ja sitä kautta työyhteisöä, se motivoi jatkokouluttautumaan ja yleensäkin viihtymään työssään. Uusien ideoiden ja näkemysten tuleminen työyhteisön tietoon nähtiin viidessä vastauksessa tärkeäksi. Opiskelija voi tuoda omia ideoitaan ja vakuuttaa työnantajan niiden tärkeydestä. Uusien näkemysten avulla voidaan kyseenalaistaa olemassa olevia ajatusmalleja ja ne tuovat vaihtelua ja uusia ideoita työyhteisöön.

Kun opiskelija oppii uutta, voidaan hänet havaitun osaamisen myötä myös sijoittaa muihin tehtäviin. Näin tiedot ja taidot tulevat esimiesten tietoon. Välttämättä ei tarvitse rekrytoida osaamista organisaation ulkopuolelta, kun se voidaan järjestelyillä saada jo olemassa olevilla resursseilla hoidettua. Tätä kautta myös motivaatio lisääntyy.

AHOT:n myötä syntyvä osaamisen käsitteellistäminen nähtiin myös hyötynä siten, että osaaminen on siirrettävissä toiseen työpaikkaan. Näin se voi hyödyttää myös muita työyhteisöjä, jos työntekijä vaihtaa työpaikkaa.. Työkierron mahdollisuus tuli kahdessa vastauksessa esille mielekkäänä vaihtoehtona, jolloin sitä kautta koko työyhteisön suorituskyky voi parantua.

Avoimena kysymyksenä tiedusteltiin mielipidettä aikuisopiskelijan mahdollisuuksista kehittää omaa työtään tai työyhteisöään. Tässä on huomioitu myös kyselylomakkeen viimeisen kysymyksen vastaukset, jossa vastaajat saivat ilmaista muita mielipiteitään vapaasti. Näihin kysymyksiin tuli 32 + 6 vastausta, ja niistä kahdeksassa vastauksessa tuli esille työharjoittelun tai tutkimuksen tekeminen omassa työyhteisössä. Se ei kuitenkaan tarkoita AHOT-menettelyä. Niiden katsottiin kehittävän työyhteisön toimintaa, jolloin opiskelussa opitut asiat voidaan nivota omaan työhön. Sitä kautta myös prosesseja ja työmenetelmiä voidaan kehittää, ja opiskeluun liittyvät tehtävät voidaan viedä käytännön tekemiseen ja oikeisiin kohteisiin.

Muissa vastauksissa tuotiin esille mm. oppien soveltaminen omaan työhön, omaaloitteisuuden korostaminen, yrittäjähenkisyyden kasvaminen ja monimuotoisuuden lisääntyminen. Aikuisopiskelija voi vastausten mukaan kehittää työyhteisöä myös kannustamalla työyhteisöä positiivisiin muutoksiin ja olemalla esimerkkinä; toisaalta hän voi kyseenalaistaa nykyisiä prosesseja ja tapoja. Hän voi myös panostaa johonkin ongelmaan systemaattisesti sekä laajentaa käsityksiä oma työpaikan ulkopuoliseen maailmaan. Yhdessä vastauksessa mainittiin, että asiasta ei ole kokemusta.

5.2 Näkemykset AHOT-prosessista

Haastattelujen sisältö keskittyi AHOT-prosessiin, johon haettiin työelämän näkökulmia. Haastatteluista saatu aineisto oli monipuolista. Vastauksista on eritelty teemoja, jotka on esitetty seuraavassa:

- AHOT-prosessin hyödyt työelämälle
- työnantajien mahdollisuudet antaa aikaa ja resursseja
- opintojaksot ja tavat suorittaa ja näyttää osaaminen työpaikalla
- osaamisen arviointi ja korkeakoulun mukanaolo prosessissa
- osaamisperustainen työtodistus.

5.2.1 AHOT-prosessin hyödyt työelämälle

Haastatteluissa esille tulleet hyödyt ovat pitkälti samoja kuin kyselyssä esille tulleet. (kts s. 39). Hyödyt ovat monitahoisia, joten usein ne ovat myös hyötyjä opiskelijalle ja korkeakoululle. Olen seuraavassa kuvannut haastatteluissa esille tulleita tärkeimpiä hyötyjä työelämälle. Aina hyöty ei ole yksinkertainen ja selkeä, vaan usein siihen liittyy ”mutta”-kohtia ja osittain ristiriitaisuuksiakin, jotka tulee ottaa huomioon hyötynäkökulmaa arvioitaessa.

TAULUKKO 4. AHOT-prosessin hyödyt työyhteisössä

Teorian ja käytännön linkittyminen ja vuorottelu
Uudet ajatusmallit ja virikkeet
Henkilöstön osaamisen uudistuminen ja jatkokoulutuksen tunnistaminen
Työyhteisön motivoituminen
Varahenkilöiden saaminen
Työkierto

Teorian ja käytännön yhdistyminen sekä vuoropuhelu työelämän ja oppilaitoksen välillä tuli jokaisessa haastattelussa esille ja nähtiin tärkeäksi. Vastausten perusteella nähtiin myös hyvänä se, että työelämän ongelma-alueet tulevat opetushenkilöstön tietoon, jolloin tiedetään panostaa niihin opetuksessa. AHOT-prosessin myötä työyhteisöön tulee uusia ulkopuolisia impulsseja ja ajatuksia, ja se saa työyhteisön miettimään prosesseja uudestaan. Uuden toimivan mallin tai prosessin saaminen AHOT:n kautta on mahdollista, mutta se on kuitenkin työpaikka- ja tapauskohtaista.

Eräässä haastattelussa kyseenalaistettiin sitä, onko tietyllä työpaikalla saatu osaaminen yleispätevää ja siirrettävissä toiseen työpaikkaan. Työpaikalla ei välttämättä ole uusia atk-ohjelmia ja -välineitä, ja ne voivat olla epäkurantteja koulumaailmaan nähden. Toisaalta opiskelija tuo työyhteisöön tietouden uusista ohjelmista ja voi siten edesauttaa työpaikan tekniikan uudistumisessa. Esille tuli epäilevä näkökanta henkilön osaamisen kehittymisestä tapauksessa, että opiskelija suorittaa taloushallintoon liittyvänä tehtävänä tilinpäätöksen tekemisen työpaikallaan, jota hän on tehnyt jo 10 vuotta. Hän kyllä voi näyttää erinomaisen osaamisensa, mutta hän ei opi silloin mitään uutta. Eikö tarkoitus ole, että osaaminen kehittyy?

Henkilökunnan osaamisen uudistuminen ja motivaation lisääntyminen tulivat esille neljässä haastattelussa. Sitä korostettiin, että aikuisopiskelijan itsensä tulee myös tunnistaa oma teoriataustansa ja osaamistasonsa. Hänen tulee osata asettaa itsensä ”oikealle tasolle.” Siitä voi sitten ponnistaa eteenpäin. Tasavertaisuutta mietittiin muutamassa haastattelussa: työyhteisössä on hyvin tärkeää, että kaikilla on tasaveroiset mahdollisuudet koulutukseen ja itsensä kehittämiseen. Ongelma voi tulla eteen ainakin suuremmissa yhteisöissä, jos useampi haluaa kouluttautua ja näyttää osaamistaan: miten heitä kohdellaan tasaveroisesti? Harvoin on kaikille halukkaille tarjota etenemismahdollisuuksia.

Työyhteisön henkilöstön motivoituminen koettiin lähes kaikissa haastatteluissa tärkeäksi. Motivoitumisen hyötyjä painotettiin, mutta oli havaittavissa vahva näkemys siitä, että yhteistyön toimimattomuus voi näivettää hyvällekin idulle nousseen innostuksen ja motivaation. On paljon kiinni lähityöyhteisöstä ja esimiehistä, miten motiivoidutaan ja kuinka se vaikuttaa myönteisesti.

Varahenkilöiden pula lomajaksojen aikana tuli esille joissakin haastatteluissa. Työstä oppimisena toteutettu AHOT-menettely nähtiin tässä toimivana vaihtoehtona. Opiskelija voisi AHOT-jakson kautta opiskella jonkin osa-alueen, joka ei ole hänen perustehtävänsä ja voisi sijaistaa lomalla olevia työntekijöitä tarvittaessa. Myös työkierto tuli esille useamman kerran vaihtoehtoisena tapana toteuttaa työstä oppimisena AHOT, jolloin henkilö siirtyisi tekemään jotain muuta kuin perustehtävänsä. Vastaavasti tarvitaan joku paikkaamaan ”työkiertolaiseksi” lähteneen tehtävät, mutta isommissa työyhteisöissä työkierto koettiin motivaatiota lisäävänä vaihtoehtona henkilökunnan keskuudessa.

Hyödyissä tulivat esille myös lisätyövoiman saaminen erilaisiin projekteihin. Tämä tuli esille haastattelussa, jossa yrittäjä näki ulkopuolisen opiskelijan (joka ei olisi siis yrityksessä töissä) tarpeen työskennellä yrityksessä. Opiskelija voisi tulla suorittamaan jonkin sovitun opintokokonaisuuden työyhteisöön ammattikorkeakoulun suosituksesta, koska hänen mukaansa siellä parhaiten tunnistettaisiin sopiva henkilö ko. projektiin. Tässä korostettiin kuitenkin voimakkaasti sitä, että optimityoaika olisi 1-2 kk, sillä jo perehdyttämiseen menisi oma aikansa eikä yrityksessä haluta olla pelkäämään ”kouluttajia”. Työaika nähtiin myös asiana, joka tulisi voida sopia mahdollisimman joustavasti; sen ei tarvitsisi olla klo 8-16 vaan ko ajan ulkopuolella tai sitten

pari tuntia päivässä venytettynä n tarpeen mukaan esim. useammalle viikolle tai kuu-
kaudelle, tilanteen mukaan.

Tärkeänä hyötynä esille tulivat yritysten osaamisen kasvaminen ja siitä nousevat
uudet mahdollisuudet. Haastateltu korosti, että yrityksissä kyllä tiedetään, että opiske-
lijoiden työelämävalmiudet ovat sitä paremmat mitä enemmän heillä on työelämäko-
kemusta ja mitä enemmän opiskeluun on liittynyt harjoittelua. Hän painotti, että Ete-
lä-Savossa ei välttämättä ”hyvien tyyppien” löytäminen töihin ole itsestään selvyys.
On kaikkien eteläsavolaisten etu, että tänne saadaan jäämään nuoria ja osaamistaan
päivittäneitä aikuisopiskelijoita töihin maksamaan tälle maakunnalle ”veromarkkoja.”

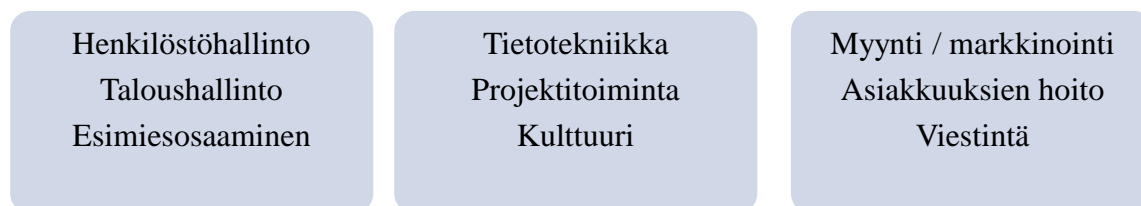
5.2.2 Resurssit ja osaamisen näyttäminen

Yleinen näkemys oli, että aina kun jostain on hyötyä työyhteisölle, löytyy asiaan myös
aikaa ja resursseja. Asia koettiin myös yhteiskunnallisesti tärkeänä ja osittain ”puoli-
velvoittavana” asiana, jossa tulee olla mukana. Palloa heitettiin kuitenkin korkeakou-
lun suuntaan siten, että prosessi tulee aloittaa löytämällä motiivit, jotka kiinnostavat
työnantajaa. Ammattikorkeakoulun tulee tiedottaa AHOT-mahdollisuudesta työelä-
mälle ja se tulee kohdistaa organisaatioiden päättäjille. Heidät tulee saada vakuuttu-
neiksi saatavista hyödyistä ja siitä, että työyhteisössä kannattaa käyttää kallista aikaa
ihmisen ohjaamiseen ja perehdytykseen.. Se tulee saada jo yrityksen toimintamalliin
dokumentoituna, jotta prosessiin mukaan lähdettäessä annetaan myös työrauha siihen
osallistuville. Arviointivastuun kantaa ammattikorkeakoulu.

Kahdessa haastattelussa tuli esille se, että työyhteisö voisi tukea henkilöä, joka ohjaa
opiskelijaa ja tekee siten ylimääräistä työtä; tuen muotoa ei tarkemmin mietitty. Tili-
toimistoalalla etuna nähdään tilitoimistoalan tuntemus ja innostus niihin asioihin, ja
ajankohtana paras aika työstä oppimisen näyttämiseen on kiireisen tilinpäätösruuhkan
ulkopuolella. Ohjaukseen tarvittava resurssi riippuu myös paljon henkilöstä, työtehtä-
vien tuttuudesta hänelle ja siitä, miten hyvin hän yleensä on perillä työyhteisön asiois-
ta.

Haastatteluissa tuli esille kuvioon 9 koottuja osaamisen näyttämiseen soveltuvia ko-
konaisuuksia. Samassa yhteydessä kysyttiin, millä tavoin osaamisen voisi näyttää

työpaikalla. Mielipiteet vaihtelivat haastateltavien työyhteisöjen ja heidän edustamiensa työyksiköiden mukaan.



KUVIO 9. Osaamisen näyttämiseen soveltuvia kokonaisuuksia

Henkilöstöhallinnossa nousivat näyttötapoina esille mm. tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja henkilöstön kehittämissuunnitelman laatiminen. Henkilöstön kehittämissuunnitelma on kuitenkin laaja kokonaisuus, joten sen laatiminen AHOT-prosessissa ei sovellu isoissa työyhteisöissä. Taloushallinnossa nousivat esille talousohjeen laadinta, palkkahallintoon perehtyminen ja osaamisen näyttäminen siinä, sähköisen taloushallinnon prosessin osioiden läpikäynti ja osaamisen näyttäminen esim. ongelmiin paneutumisena. Esimiesosaaminen tuotiin esille yleisesti, mutta konkreettisia näyttötapoja ei käsitelty. Tietotekniset asiat nousivat esille useassa yhteydessä. Tietotekniikan ja uusien toimintamallien käyttöönottoon ja ohjelmistopäivityksiin liittyvät haasteet ja ongelmat ovat jokapäiväisiä, joten niissä asioissa nähtiin AHOT-prosessin kautta saatavan paljon hyötyä.

Projektitoiminta myös tuli esille, mutta sitä ei tarkemmin analysoitu. Yhdessä haastattelussa mainittiin kulttuuri, jonka näyttötapana tuotiin esille videot ja esittelyt. Myynnin ja markkinoinnin alueilla tuli ideoita paljon. Esille tulivat mm. kenttätyö asiakkaiden parissa, markkinointikampanjat ja niiden onnistumisen seuranta, myynnin ja markkinoinnin feedback-seuranta, lehtimainosten herättämän huomion seuranta, esitteet, videot, vientikartoitus, messun tai tapahtuman suunnittelu ja toteutus yhdessä muiden kanssa, tuotteen lanseeraukseen osallistuminen jne. Haastatteluissa korostettiin myös, että nämä (myynti ja markkinointi) ovat kaksi eri asiaa, mitä haluttiin myös teoriaopetuksessa painotettavan. Tässä yhteydessä tuotiin esille myös Etelä-Savon osalta tilanne myyntialan koulutuksessa, sillä haastatellun mielestä sitä on liian vähän, ja sillä alalla tarvittaisiin osaajia lisää.

Asiakkuuksien hoito tuli esille tilitoimiston ja sen asiakkaiden väliseen viestintään liittyvänä työnä. Opiskelija voisi keskittyä projektiin, jossa pyrittäisiin löytämään yh-

teinen kieli ja ymmärrys tilitoimiston ja asiakkaiden välillä. Viestinnässä nähtiin sopivina osaamisen näyttämisen muotoina sähköinen viestintäsuunnitelma ja sosiaalisen median pelisääntöihin paneutuminen. Nähtiin, että sosiaalisen median muodot ja huomioon otettavat asiat ovat merkitykselliset, kun työyhteisöissä mietitään nykypäivän viestinnän keinoja. Eri kokonaisuuksissa erilaisina tapoina näyttää osaaminen tulivat esille raportit, videot, esittelyt, haastattelutilanteet ja yhteispalaverit. Osaamisen näytöt tulevat esille jo luonnostaan esim. markkinoinnin ja myynnin alueilla näyttötilanteina tai esitteinä ym. Eräs ison työyhteisön edustaja sanoi, että ”vain mielikuviutus on rajana mietittäessä eri tapoja ja aloja.”

Osassa haastatteluista käytiin keskustelua mahdollisuudesta, että opiskelija perehtyisi työyhteisön johonkin ongelmaan tai haasteeseen ja pyrkisi hakemaan siihen ratkaisua. Todettiin, että esim. henkilöstöön tai ilmapiiriin liittyviä ongelmia ei tässä menettelyssä voi soveltaa, sillä ne ovat monitahoisia ja usein arkojakin asioita. Ohjelmisto-ongelmiin ja teknisiin haasteisiin taas koettiin tervetulleeksi tätä kautta saatava apu, mikä aiemminkin jo kävi ilmi.

5.2.3 Osaamisen arviointi ja yhteistyö AHOT-prosessissa

AHOT-prosessiin liittyvää osaamisen arviointia kysyttäessä haastatteluissa tuli esiin hyvin erilaisia näkökantoja. Yksityisissä yrityksissä asia koettiin helpommaksi ja julkisella sektorilla asiaan suhtauduttiin varovaisen epäilevästi. Asiaan vaikutti myös muutamien kohdalla aikaisempi kokemus arvioinneista toisen asteen näyttötutkinnoissa tai kokemukset ulkolaisten harjoittelijoiden parissa. Arviointikriteereiden, vähimmäisvaatimuksien, yhteneväisyyden ja läpinäkyvyyden tärkeyttä ennen AHOT-prosessiin lähtemistä korostettiin. Opiskelijan lähtötason arvioiminen ja kovien sekä pehmeiden arvojen huomioonottaminen arvioinnissa tuli esille haastatteluissa. Tärkeimpänä seikkana tuli esille osaamisen kautta tulleen merkityksen arvo yritykselle.

Kahdessa haastattelussa nähtiin asia siten, että työpaikalta annettaisiin arvioiva lausunto korkeakoululle, joka sen perusteella ja omien näkemyksien perusteella antaisi lopullisen arvosanan. Asteikkoarviointia pidettiin eräässä haastattelussa vaikeana: työnantajan näkökulmasta tuotos mitattaisiin käyttökelpoisuudella ja toimivuudella, jolloin se yksinkertaisesti nähtäisiin hyväksyttynä tai hylättynä. Toisaalta toimivuutta tarkasteltaisiin pitkin opiskelujaksoa, jolloin siihen voitaisiin vaikuttaa opiskelujen

edetessä. Eräs mielipide oli, että arviointiin voisi osallistua myös muiden työnantajien tai tahojen edustajia.

Korkeakoulun edustajan mukanaolo prosessissa

AHOT-prosessi vaatii oppilaitoksen edustajan kohtuullisen tiiviinkin mukanaolon, joten työnantajien suhtautuminen on tärkeää tietää. Tähän kysymykseen tuli vaihtelevia näkemyksiä. Lähtökohtaisesti ammattikorkeakoulun edustajan mukanaolo prosessin eri vaiheissa nähtiin itsestään selvänä ja asiallisena. Perusasiat kuitenkin tulee selvittää, mm. erilaiset turvallisuuskriteerit ja salassapitomääräykset, mutta niitä ei koettu ongelmina, koska nehan ovat arkipäivää kaikille työntekijöillekin. Tietysti työpaikasta riippuen on erilaisia näkökohtia, esim. tuotekehittelyä tekevässä yrityksessä täytyy tarkkaan sopia asioista.

Erään haastatellun mielestä korkeakoulun edustajan mukanaolo on erittäin tarpeellista mahdollisimman usein, koska korkeakoulu voi samalla koko ajan tarkentaa ja terästäää opintojakson tavoitteiden toteutumisen kannalta omia tavoitteitaan. Työpaikalla ei välttämättä osata huomioida kaikkea opinnollisesti. Osalla haastatelluista oli perinteitä ja kokemusta toisen asteen opiskelijoista, joten asiaa ei koettu ongelmallisena, mutta asiaa on kuitenkin mietittävä tapauskohtaisesti. Erään mielipiteen mukaan korkeakoulun edustajan ei olisi tarpeen päästä käsiksi työpaikan tietoihin (esim. palkkalaskenta). Esille tuotiin myös näkökohta, että oppilaitoksen edustaja olisi silloin tällöin tunnin tai pari seuraamassa opiskelijan työntekoa. Samoin nousi esille näkökohta, täytyykö ulkopuolisilta asiakkailta, joiden asioita opiskelija työstää esim. tilitoimistossa, olla lupa siihen, että myös oppilaitoksen edustaja voi niitä katsoa opetus/arviointitilanteessa?

Osaamisperustainen työtodistus

Opinnäytetyön edetessä nousi esille myös kysymys osaamisperustaisesta työtodistuksesta. Kyseistä aihetta tiedusteltiin kolmessa viimeisessä haastattelussa. Kukaan haastatelluista ei nähnyt sitä mitenkään erikoisena tai ihmeellisenä asiana. Yhden yrityksen kohdalla sitä oli sovellettu harjoittelijoihin. Heidän työtodistuksissaan oli kuvattu ohjelmat ja menetelmät, mitä he olivat käyttäneet sekä myös arvioitu osaamista. Numeroarviointia ei ole käytetty vaan teksti on ollut vapaamuotoinen. Asiaa ei

koettu ongelmana. Yhdessä yrityksessä todistus kirjoitetaan työtehtävästä riippuen, esim. projektipäällikköjen todistukset kirjoitetaan laveammin. Ko. yrityksen edustaja näki kuitenkin, että osaamisperustaisessa todistuksessa olisi hyvä olla perusraamit ja vakioitu pohja, jotta se olisi yhteneväinen ja luotettava rekrytoitaessa henkilöstöä. Kolmas haastateltu ei tiennyt työyhteisönsä käytäntöä, mutta piti osaamisperustaista työtodistuskäytäntöä hyvänä asiana.

Keskusteltiin myös siitä, onko tämän päivän osaaminen huomenna enää relevanttia työelämän ja ohjelmien muuttuessa huimalla vauhdilla? Todistaako todistukseen kirjoitettu osaaminen nykyhetkistä pätevyyttä? Todettiin kuitenkin, että kerran hankittu osaaminen on perusosaamista, joka kertoo henkilön tiedot ja taidot silloisissa olosuhteissa. Yksilö myös helposti omaksuu uutta, kun perusta osaamiselle on joskus hankittu.

Muita työelämäläheiseen koulutukseen ja AHOT-prosessiin liittyviä ajatuksia

Yleinen mielipide eteläsavolaisilla työnantajilla ammattikorkeakoulun työelämälähtöiseen opetukseen oli positiivinen. Se heijastui selkeästi haastatteluissa. Jotkut kahdeksasta haastatellusta toivottivat sen erittäin tervetulleeksi, osa pienellä varauksella. Muina terveisinä haastatteluissa tuli esille mm., että tämän päivän tradenomin valmiudet tulee nähdä niin, että heidän tulee osata työskennellä ja soveltaa tietoja itsenäisesti. Itsenäisyyttä ja oma-aloitteisuutta painotettiin, sillä entinen tyyli, että ”pomo määrää, mitä teet”, ei ole tätä päivää. Tutkintotavoitteinen koulutus myös nähtiin motivoivana ja palkitsevana aikuiskoulutuksen muotona, ja tuotiin esille ajatus, että työnantajat voisivat ottaa sen huomioon tukemalla työntekijää jollain tavalla (esim. opiskeluvapaan myöntämisenä).

Työelämäläheisen opiskelun yhtenä edellytyksenä nähtiin myös, että opettajien tulee lähteä työelämään harjoittelemaan ja tutustumaan ”harjoittelujaksoille.” Kehittämistä kehittämisen vuoksi myös kritisoitiin kaikkien kehittämisprojektien muodossa; jatkuva kehittäminen on osa työelämän arkea ja työntekijän perusammattitaitoa. Kaiken kaikkiaan opiskelun aikuisiällä koettiin vaikuttavan positiivisesti työyhteisön oppimisen motivaatioon. Myös erityyppisiin tehtäviin ja muihin työyhteisöihin tutustuminen opiskelun yhteydessä nähtiin uusia näkökulmia tuovana ja ennakkoluuloja poistavana

asiana. Erään haastattelun kommentti ennakkoluulojen poistamiseen oli erittäin osuva: ”Tekee tavattoman hyvää olla tiskin molemmilla puolilla.”

6 AHOT ON MAHDOLLISUUS

Esitän seuraavissa luvuissa johtopäätökset ja toimenpidesuosituksien siten, että luvussa 6.1 perehdyn kyselyn perusteella saatujen tulosten analysointiin. Luvussa 6.2 keskityn laadullisen tutkimuksen sisältöön eli AHOT-prosessin merkitykseen eteläsavolaisille työnantajille. Nostan esille muutamia tärkeitä havaintoja tutkimuksesta. Luvussa 6.3 esitän toimenpidesuosituksia ja luvussa 6.4 käyn läpi luotettavuuden arviointia.

6.1 Osaamisen kehittäminen on tärkeää

Mikkelin ammattikorkeakoulun kanssa oli aikaisempaa yhteistyötä ollut yli puolella vastanneista. Yhteistyön muotona oli useimmiten ollut MAMKin opiskelijan harjoittelujakso työyhteisössä tai opinnäytetyö. AMK-tutkintoon johtava koulutus tunnettiin lähes yhtä hyvin. Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että MAMKin tunnettuus osaamisen kehittäjänä on tiedossa.

Tradenomin tutkinto vastaa tämän päivän työelämän tarpeisiin, mutta käytännön osaaminen nähtiin valmistuneilla liiketalouden opiskelijoilla heikompana. Näitä tutkimustuloksia selittää ainakin eräässä haastattelussa ilmi tullut toteamus, että joillakin nuorisopuolelta valmistuneilla tradenomeilla on ”ylisuuret käsitykset” itsestään. Kukaan ei tietenkään ole valmis asiantuntija heti koulusta valmistuttuaan ja työkulttuurit saattavat olla hyvin erilaiset. Voidaan tehdä johtopäätös, että työelämäntuntemusta tulee painottaa. Aikuisopiskelijoiden osalta ei samaa havaintoa ollut nähtävissä.

Elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittämisen vahvistaminen nähtiin tärkeinä asioina monessa suhteessa. Sillä on merkitystä työyhteisöön, työvoiman riittävyyteen, työkyvyn säilymiseen, urakehitykseen ja työllistymiseen. Myös haastatteluissa kävi ilmi asian tärkeys; eräs haastateltu sanoi, vastuullinen työntekijä kehittää itseään jatkuvasti. Tulokset vahvistavat teoriassa esille tulleita näkemyksiä siitä, että nuorena opittu ei kanna työuraa ja 2010-luvun työmarkkinoille valmistuvilla on oltava laaja näkemys oman ammatin luonteesta ja sen rajapinnoista lähiammatteihin (Ei paikoillanne, vaan valmiit, hep! 2010, 21). Samoin teoriassa tuli esille myös Opetusministe-

riön (Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa 2007, 23) muistiossa painotus siitä, että opiskelija kehittyisi opiskelupolullaan siten, että hän osaisi oppia ilman opetusta eikä opiskelu olisi pintaoppimista vaan vuorovaikutustaitojen ja ammatillisen sekä tieteellisen identiteetin kehittymistä.

Oppiminen, joka tapahtuu työelämässä, on tämän tutkimuksen mukaan kaikkein tehokkain ja tärkein oppimismuoto. Tulos ei yllätä, sillä on itsestään selvää, että työelämässä oppiminen konkretisoituu. Tutkintoon johtavaa koulutusta pidettiin oppimismuodoista kaikkein vähiten tärkeänä, mutta usein tutkinto on monilla jo taustalla (voi olla jo työpaikkaan pääsyn ehtonakin), joten tätä näkökantaa ei voida suoraan yleistää. Tämän päivän hektisessä työelämässä painoarvoa saa nimenomaan työelämässä tapahtuva oppiminen, sillä ei ehkä ole aikaa opiskella muualla, ja työnantajat arvostavat juuri työpaikalla tarvittavaa täsmäosaamista. Toisaalta työntekijöiltä odotetaan laajempia työrooleja, joissa erilaiset osaamisvaatimukset yhdistellään työyhteisön tarpeita vastaaviksi ketteriksi ammattikuviksi (Hanhinen 2011, 5 – 6). Aiemmin teoriassa tuli esille myös Aallon (2007, 16, 18) toteamus oppimisen ja koulutuksen kaikkiallisuudesta ja työn ja vapaa-ajan yhteensulautumisesta. Ne haastavat koulutusjärjestelmää muuttamaan toimintatapojaan. Ehkä AHOT-menettelyn tuominen työelämään on osaltaan ratkaisu ja vaihtoehto tutkintotavoitteisen koulutuksen tuomisesta arkeen ja madaltamaan kynnystä korkeakouluopiskeluun.

6.2 AHOT-prosessin ja osaamisen tunnistamisen merkitys

AHOT on tarpeellinen uudistus. Tämä näkemys oli havaittavissa selkeästi kaikissa asioita koskeneissa mielipiteissä. Se kävi ilmi sekä määrällisen tutkimuksen avoimissa vastauksissa että haastatteluissa. Esitän seuraavassa haastatteluissa esiin tulleita mielipiteitä teemoittain.

AHOT-prosessin hyödyt ja hyötyihin liittyvät huomiot

Aikuisopiskelijan ja työyhteisön motivaation lisääntyminen tuli usein esille. Motivaatio on äärimmäisen tärkeä asia työelämässä, sillä ilman sitä työnteosta on poissa ilo ja mielekkäys. Tietotulva ahdistaa myös monia tänä päivänä, kun sähköpostissa tulee massoittain tiedostoja ja linkkejä eri tahoille. Ne pitäisi kahlata läpi, ettei vain jäisi paitsi jostain ajankohtaisesta ja tärkeästä. Vaikka tietoa on paljon, sen muuttaminen

tekemiseksi saattaa ontua siksi, että ei ole motivaatiota eikä taitoa (Sydänmaanlakka 2009, 50). Jos aikuisopiskelija motivoituu AHOT-prosessin kautta omassa työyhteisössään, ja jos lähityöyhteisökin saa siitä kipinää, on se silloin lunastanut paikkansa tärkeänä ja tarpeellisena uudistuksena.

Teoriaosuudessa oli mainittu, että AHOT-prosessin kautta opiskelu ei välttämättä ole helpoin tapa, sillä siinä on edettävä suunnitelmallisesti ja ohjatusti (Saranpää 2009, 38). AHOT-prosessin tietämys tulee olla kaikille osapuolille ehdottoman selkeä, jotta tiedetään, mihin sitoudutaan. Avoin tiedotus asiasta työpaikalla on tärkeää, jotta kaikki tietävät, mistä on kyse. Se lisää myös tasavertaisuuden tunnetta ja informaatiota, sillä joku muukin työyhteisössä voi innostua opiskelusta.

Mielenkiintoinen oli myös erään haastattelun näkökulma siitä, kehittykö osaaminen varmasti omalla työpaikalla opiskeltaessa. Onko tietyssä työpaikassa tullut osaaminen yleispätevää muualla? Hän viittasi esim. vanhentuneisiin ohjelmiin ja ”jäähäntäneeseen” tapaan suorittaa työtehtäviä. Opetusministeriön raporteissa korostettiin menetelmien kehittämissuuntaa niin, että opiskelija paitsi tunnistaa ja osoittaa olemassa olevaa osaamistaan, tunnistaa myös tavoitteisiin nähden puuttuvan osaamisen. On yhtä tärkeää arvioida opiskeluprosesseja kuin tuloksia. (Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa 2007, 26.) AHOT-prosessiin lähdetessä osaamisen kehittämisen tavoite tulee varmistaa. Jos työpaikalla ei ole esim. sopivia ohjelmia ja resursseja opiskelun valvomiseen ja vaikka opiskelija haluaisi suorittaa opiskelun työpaikallaan, joudutaan osaamisen tunnistamis-menettelystä nähtävästi luopumaan siinä tapauksessa.

Kolmessa haastattelussa työkierron mahdollisuus koettiin positiivisena mahdollisuutena. Se on etenkin isommissa yrityksissä ja valtion laitoksissa mielekäs tapa saada ”säpinää” työyhteisöön. Usein henkilöstö on niin urautunut tehtäviinsä, että on tarpeen kierrättää työtehtäviä jo ennakoluulojenkin hälventämiseksi toisten työtä kohtaan. Työpaikalla opiskeleva henkilö voisi tämän prosessin kautta siirtyä muihin tehtäviin, jolloin väistämättä tulisi liikahduksia henkilöstön keskuudessa. Se saattaisi olla myös esimiehille mahdollisuus nähdä henkilöstöä uudessa valossa ja toisi paremmin heidän ehkä piilossa olleita tietoja ja taitoja käyttöön. Julkisen sektorin puolella työkierto nähdään uusia, entistä avoimempia organisaatio- ja sektorirajoja ylittävänä toimintata-

pana, ja sillä on todettu olevan potentiaalia edistää esim. innovaatiokyvykkyyttä, hiljaisen tiedon siirtämistä ja kokonaisuuksien hahmottamista (Stenman 2011).

Otan esille vielä yritys-sektorilta tulleen viestin siitä, että AHOT-prosessi ja kaikkinaisen työelämäharjoittelu vaikuttaa yritysten kasvuodotuksiin. Yrityksissä, joissa on innovatiivisuutta ja kykyä nähdä tulevaisuuteen, pidetään tärkeänä potentiaalina ja voimavarana kyvykkäitä, työelämävalmiutta omaavia nuoria opiskelijoita ja aikuisopiskelijoita, jotka pitävät tärkeänä uudistaa osaamistaan. Etelä-Savon maakuntaohjelmassa (2010) on todettu, että aikuisväestön osaamisen kehittymistä on tuettava niin, että aikuiskoulutus kytketään entistä tiukemmin ja yksilöllisemmin työmarkkinoiden tarpeisiin. Työssä olevien osaamisen ylläpitoon tulee myös panostaa. On myös nopeasti kyettävä reagoimaan työelämän muuttuviin tarpeisiin. (Etelä-Savon maakuntaohjelma 2009 ja Toteuttamissuunnitelma 2010.)

Osaavat nuoret ja aikuiset karkaavat muualle Etelä-Savosta, jos heidän osaamistaan ei täällä tunnisteta. AHOT-menettelystä tulee tiedottaa eteläsavolaisille yrityksille innovatiivisena tapana opiskella, jossa voidaan ottaa huomioon yrityksen lähtökohdat. AHOT-prosessiin lähteminen on kuitenkin aina opiskelijan aloite ja valinta, joten heille tiedottaminen on ensisijaisesti tärkeää.

Resurssit AHOT-prosessiin

Sydänmaanlakka (2007, 76) muistuttaa, että meidän kaikkien tulee muuttaa sitä ajatusmalliamme, että koulutus on kustannus ja että osaamista kehitetään vain silloin, kun siihen on aikaa ja varaa. Ajan ja henkilöresurssien osoittaminen on haasteellista AHOT-prosessissa. Vaikka useissa haastatteluissa tuotiin esille niihin liittyvät hankaluudet, kukaan ei kuitenkaan sanonut, että ne voisivat olla esteenä. Eräs haastateltu sanoi, että kaikelle mistä yritykselle nähdään olevan hyötyä, löytyy kyllä resursseja. Lisäarvon merkitys tulee saada konkretisoitua. Vaikka julkisorganisaatioiden edustajat näkivätkin AHOT:ssa osittain yhteiskunnallista velvoittavuutta olla mukana, he myös peräsivät hyötyjä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tahtoa ja resursseja löytyy, kun AHOT:sta voidaan arvioida olevan selkeää hyötyä.

Opintokokonaisuudet ja tavat näyttää osaaminen

Opintokokonaisuudet osaamisen näyttämiseen olivat moninaiset. Tuloksissa tuli ilmi paljon samoja vaihtoehtoja kuin teoriassakin. Saranpää (2010, 15) on maininnut vaihtoehtoisina näyttötapoina esim. opetusnäytteen tai muun taidonnäytteen antamisen aidossa työtilanteessa, portfolion työstämisen, raportin, oppimispäiväkirjan tai muu aineistokokonaisuuden. Tärkeintä on, että opintoihin mukaan otettavaa työtä tulee tarkastella opetussuunnitelmien osaamistavoitteiden viitekehyksissä ja prosessien on oltava ohjattuja ja mielellään työelämän kanssa arvioituja. (Saranpää ym. 2010, 15).

Haastattelemani henkilöt olivat talous- ja hallintoalan esimiehiä sekä liiketoiminta- ja yritysjohtajia. En usko, että olisin saanut kovin erilaisia näkemyksiä, jos olisin valinnut haastatellut toisin. Puuttumaan jäi ehkä yritysten rahoitukseen ja neuvontaan liittyvät asiat, sillä esim. pankkialan ihmisiä en haastatellut. Siltä sektorilta olisi ehkä tullut erilaisia vaihtoehtoja. Muutoin vaihtoehtojen kirjo taloushallinnosta markkinointiin tuli ilmi haastatteluissa. Kuten eräs haastateltu sanoi, ”mahdollisuuksia on niin paljon kuin on mielikuvitusta.”

Osaamisen arviointi ja korkeakoulun mukanaolo prosessissa

Osaamisen arviointi ja oppilaitoksen edustajan mukanaolo prosessissa synnyttivät vaihtelevia mielipiteitä. Tärkeänä näkökantana nousi esille arvioimisen läpinäkyvyys ja arviointikriteerien tarkka määrittely ennen prosessiin lähtöä. Koululaitoksen edustajan mukanaolosta oli myös erilaisia mielipiteitä. Molemmissa asioissa oli niin erilaisia mielipiteitä, että ne on tarkoin mietittävä joko niin, että olisi jokin yhteinen kaikkia koskeva malli (ei ehkä ole mahdollista) tai sitten niin, että siinä olisi vaihtelumahdollisuuksia riippuen työyhteisöstä. Prosessiin on luotava yhteiset hallinnolliset pelisäännöt ja näkemykset osaamisen tunnistamisesta niin, että toiminta on läpinäkyvää, johdonmukaista ja laadukasta. (Rautio ym., 2006, 66). Liian absoluuttisia näkemyksiä pitää varoa ja jättää tilaa osaamisalueiden erilaisuudelle. Opintojen kokonaisprosessin tunnistamiseen ja onnistuneeseen läpivientiin vaikuttaa suuresti ohjaajien välinen avoin yhteistyö ja jatkuva neuvottelu (Saranpää 2009, 13, 18, 30.)

Yhteenveto

Etelä-Savon työelämässä pidetään arvossa elinikäistä oppimista, osaamisen vahvistamista ja aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Esille tulleiden hyötyjen valossa AHOT-menettelyn voidaan arvioida palvelevan eteläsavolaista työelämää positiivisesti. Kokemuksellisen oppimisen kautta aikuisopiskelija voi työyhteisössään tuoda uusia ajattelumalleja ja prosesseja ja mahdollisesti saada liikahduksia urautuneisiin työtapoihin. Sitä kautta voi koko työyhteisö kehittyä. Hyvät ideat ja idut jäävät kuitenkin idea-asteelle, jos niille ei löydy tukea asioista päättäviltä tahoilta. Johdon täytyy olla mukana prosessissa. Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyö on erittäin tärkeää, jotta AHOT olisi toimiva prosessi ja siitä kehittyisi miehekäs yhteistyömuoto työelämälle, opiskelijalle ja ammattikorkeakoululle.

6.3 Toimenpidesuositukset

AHOT - aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen - on uusi ja erilainen tapa oppia ja näyttää osaaminen. Kuten tutkimuksessani on käynyt ilmi, se ei välttämättä ole helpoin tapa opiskella korkeakoulutasolla. Se vaatii kaikilta osapuolilta ylimääräisiä järjestelyjä, mutta onnistuessaan se voi motivoida koko työyhteisöä ja tuoda uusia toimintamalleja.

AHOT on käsitteenä uusi asia, josta useimmat työelämän edustajat eivät vielä ole kuulleet eivätkä tiedä sen sisällöstä. Esim. kukaan haastatelluistani ei tuntenut sitä entuudestaan. Lyhenteen taakse sisältyvä asia sai kannatusta ja katsottiin hyväksi uudistukseksi, kuten aiemmin on käynyt ilmi. Tiedotuksen lisääminen on tärkeää. Sitä tulee suunnata työyhteisöihin ja opiskelijoille. Paikallisiin sanomalehtiin voisi asiasta kirjoittaa artikkelin ja konkretiaa voisi avata esim. jonkun opiskelijan kautta, josta olisi juttu lehdessä. Tärkeää olisi myös saada työnantaja mukaan, jolloin sanoma menisi perille opiskelijoille sekä työnantajille.

AHOT on aina opiskelijasta lähtevä tahtotila ja valinta. Kun aikuisopiskelijalle esitetään mahdollisuutta ja innostusta lähteä AHOT-menettelyyn, täkynä tulee olla jokin lisäarvo, joka tulee sovittaa myös työnantajan tarpeisiin. Ammattikorkeakoulu voi kannustaa tähän menettelyyn, kun se näkee, että opiskelijan osaaminen sitä kautta voi

lisääntyä ja opintojakson tavoitteet täyttyvät. Kokemuksien ja hyvien käytäntöjen kautta AHOT:ia voidaan markkinoida.

Oma tutkimukseni oli pieni katsaus AHOT-prosessiin. Suosittelen, että ammattikorkeakoulu tekee tutkimuksen AHOT-menettelyn toimivuudesta, jos sitä on ollut jo käytössä. Jos käytäntö on ollut käytössä muualla Suomessa, kokemuksia on hyvä kerätä sieltä. Mikäli kokemuksia ei vielä ole, tulee yhteistyössä työnantajien ja opiskelijoiden kanssa pyrkiä saamaan aikaan mahdollisimman toimiva malli ja kokemusten kautta kehittää sitä. Työelämän jatkuvasti uudistuessa tulee myös AHOT-prosessia muistaa tarkistaa niin, että se soveltuu vallitseviin olosuhteisiin ja on ajan hermolla koko ajan.

6.4 Luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimus mittaa sitä, mitä oli tarkoitus selvittää. Validius on varmistettava etukäteen: on oltava täsmälliset tavoitteet, tehtävä huolellinen suunnittelu ja tarkoin harkittu tiedonkeruu. Kysymyslomakkeen tulee mitata oikeita asioita yksiselitteisesti. Perusjoukon tarkka määrittely, edustava otos ja korkea vastausprosentti edesauttavat validin tutkimuksen toteutumista. (Heikkilä 2005, 29.) Kyselylomakkeiden kysymyksiin vastatessa saatetaan kysymykset käsittää toisin kuin tutkija on tarkoittanut ja jos tutkija analysoi tuloksia alkuperäisen oman ajattelunsa mukaisesti, ei tuloksia voida pitää luotettavina. (Hirsjärvi ym. 2007, 226 - 227).

Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa sitä, että mittaustuloksissa saadaan samoja tuloksia toistuvasti ja sen kykyä on antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirsjärvi ym. 2007, 226). Hirsjärvi ottaa esille reliaabeliuskertoimen, joka on yksimielisyyden mittana harhainen, sillä se on likiarvo sille, miten tutkijat ovat käsittäneet tietyn vastauksen. Voitaisiin ajatella sellaista reliaabeliuden määrittämistä, jossa useampi arvioija ja mahdollisesti tutkittavakin olisivat mukana arvioimassa tuloksia, ja sitä kautta päädyttäisiin yksimielisyyteen. Hirsjärvi ja Hurme nostavat esille myös kahden rinnakkaisen tutkimusmenetelmän käytön, jolloin saman tuloksen saaminen on reliaabeliuden osoitus. Harvoin kuitenkaan saadaan täsmälleen samaa tulosta ihmisen käyttäytymisestä johtuvista syistä, mutta tulosten erilaisuutta ei kuitenkaan tarvitse pitää mene-

telmän heikkoutena, vaan muuttuneiden tilanteiden seurauksena (Hirsjärvi & Hurme 2001, 186.)

Hyvä haastattelurunko on laadukkaan haastattelututkimuksen ehto. Täytyy ottaa huomioon, että koskaan ei voida ennalta varautua kaikkiin lisäkysymyksiin. Haastattelun laatu on parempaa, jos haastattelu on litteroitu mahdollisimman pian haastattelutilanteiden jälkeen. Jos haastatteluaineiston luokittelu on sattumanvaraista, sitä ei voida sanoa luotettavaksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184 - 185.)

Otoksen tulee olla pienoiskuva perusjoukosta. Otantatutkimus on paikallaan, kun perusjoukko on hyvin suuri. (Heikkilä 2007, 33.) Opinnäytetyöni kvantitatiivisessa kyselyssä perusjoukko oli melko suuri – kaikki eteläsavolaiset tradenomeja mahdollisesti työllistävät työyhteisöt. Niiden lukumäärän voidaan arvioida olevan useita satoja. Otokseen valittiin 210 eteläsavolaista työnantajaa yksinkertaisella satunnaisotannalla puhelinluetteloa, nettisivuja ja yleistä ”mutu”-tuntumaa eteläsavolaisista yrityksistä hyväksi käyttäen. Vastausprosentti oli n. 27 eli riittävä. Kyselylomakkeen kysymykset oli pyritty tekemään yksiselitteisesti ja uskon, että ne oli ymmärretty oikein. Kyselylomakkeessa oli tosin virhe kysyttäessä vastaajan edustaman organisaation toimialaa, jolloin suuri osa vastauksista sijoittui ”ei valintaa” -vaihtoehdon kohdalle. Sillä ei kuitenkaan ollut merkitystä tulosten analysoinnin kannalta.

Kvalitatiivinen tutkimus oli kaksiosainen. Haastattelut täydensivät kyselyssä olleita avoimia kysymyksiä. Haastattelujen tulokset tukivat monessa suhteessa avoimiin kysymyksiin annettuja vastauksia, joten tuloksia voi mielestäni pitää luotettavina. Haastateltavat oli valittu harkitusti tarkoituksena edustaa erilaisia työyhteisöjä (julkiset laitokset, yksityiset yritykset). Haastatteluihin valmistautumisen olisi ehkä voinut tehdä paremmin, sillä en ennättänyt litteroida haastattelujen välillä haastatteluja teksteiksi. Olisin ehkä saanut enemmän irti haastatteluista, jos olisin voinut käyttää hyväksi aikaisemmissa haastatteluissa ilmi tulleita näkökohtia seuraavissa haastatteluissa. Luokittelin haastatteluissa esiin tulleet teemat. Haastatteluissa tuli esille paljon samoja asioita, joten uskon, että niistä saamaani aineistoa voidaan pitää luotettavana.

Eettisinä näkökohtina jouduin ilman muuta varmistamaan haastattelujen nauhoitusten mahdollisuuden ja ilmoitin saamani tietouden olevan luottamuksellista niin, ettei haastateltujen nimet eikä tahot käy ilmi. Pyrin myös pysymään neutraalina haastattelussa,

enkä antanut omien mielipiteitteni tulla julki tai provosoinut haastateltavaa mitenkään. Ilmoitin myös mahdollisuudesta saada tutkimustulokset käyttöön.

7 LOPUKSI

En tutkinut opinnäytetyössäni Suomen valtion tai EU:n myöntämien yritystukien vaikuttavuuksia eteläsavolaisille yrityksille. Kyseinen aihe siinteli mielessäni opiskelujeni alkumetreillä, sillä olen viettänyt yritystukien parissa työelämästäni lähes 30 vuotta. Jostain syystä aihe ei innoittanut minua, mitä pidemmälle pääsin opinnoissani. Aloin tunnistamaan itsessäni halua oppia jotain ihan muuta. Olen nyt lähes vuoden ajan tutkinut elinikäistä oppimista, osaamista ja AHOT-prosessia. AHOT on tullut niin läheiseksi minulle, että melkein jo ihmettelen, jos joku ei ole kuullut AHOT-asiasta mitään.

Opinnäytetyöni ajallinen toteutus kesti alkuvuodesta 2011 tähän lopputekstien kirjoitukseen marraskuussa 2011. Alkukuukaudet menivät teorian opiskelussa ja täydellisesti minulle uuteen aiheeseen perehtyessä. Toimeksiantajani auttoi minua paljon teorian kokoamisessa ja aiheeseen tutustumisessa. Olen kuitenkin hidaskäppäinen oppimaan ja tulen muistamaan kevään 2011 kaaoksena elämässäni, kun yritin samaan aikaan saada useita kursseja vietyä loppuun, saada AHOT-kyselyä maailmalle ja taisinpa käydä töissäkin siinä sivussa.

Haastatteluihin valmistautuminen ja niiden toteuttaminen oli haasteellinen kokemus. Aiheen konkretisoiminen ja olennaisten asioiden esille tuonti juuri haastateltavan työyhteisön kannalta oli vaikeaa, sillä olin haastattelijana kokematon enkä välttämättä osannut penkoa mielipiteitä oikeilla termeillä. Kirjoittaessani auki haastatteluja tein monia oivalluksia haastateltujen sanomisista, sillä ne menivät itse haastattelutilanteessa ohi, kun keskityin enemmän itse haastattelutilanteeseen. Allekirjoitan haastattelijan nauhoituksen tärkeyden. Haastattelut olivat erittäin opettavaisia ja varmasti oikea valinta tutkimuksen osatoteutukseksi. Olen kiitollinen kaikille kahdeksalle haastatelluiksi suostuneille henkilöille mielenkiintoisista kokemuksista.

Kaikkein haastavinta on ollut kuitenkin ”kielen pitäminen kurissa.” Kirjoittaessani tätä opinnäytetyötä olen saanut ohjaajaltani usein palautetta arkikielen ja liian värikkäiden ilmaisujen käytöstä. Minulle on ollut todellinen oppimiskokemus yrittää tuottaa tie-

teellistä tekstiä. Olen kiitollinen toimeksiantajalleni ja ohjaajalleni kärsivällisyydestä, hyvistä neuvoista ja tsemppauksesta. Olen urakoinut opinnäytetyöni kanssa monen monituisia tunteja. Olen lohduttanut perheenjäseniäni, että tämä kyllä loppuu aikaan. Olen tunnistanut itsessäni heikkouksia ja vahvuuksia. Olen saanut kuulla kotoa, että voisin pikkuhiljaa jo alkaa tunnistamaan myös pölyt kirjahyllyjen päällä.

Opinnäytetyössäni on motivaation tärkeys tullut usein esille. Se on lempiaiheeni, sillä itse lähes 30 vuotta samassa työpaikassa olleena olen usein miettinyt sen katoamista ja löytymistä: - että löytyy kipinä siihen, että jaksaa joka aamu lähteä ja löytää iloa päivän töistä - että jaksaa tutkia sähköpostien tiedostoja ja tuskailla, miten sen tiedon hyödyntäisi ja muuttaisi tekemiseksi. Opiskelun aloittaminen oli yksi tapa itselleni saada uutta motivaatiota omaan työhöni. Se on aukaissut silmiäni ja auttanut näkemään asioita eri tavalla ja paljon monipuolisemmin. Uskon eteläsavolaisten työnantajien kanssa AHOT:n tärkeyteen ja siihen, että jokaisen tulee pitää omasta osaamisestaan huolta niin, että pyrkii sitä vahvistamaan ja kehittämään omista lähtökohdistaan.

LÄHTEET

Aalto, Hanna-Kaisa 2007. Työelämälähtöinen koulutus- ennakkoinnin haasteita. Teoksessa Kallberg, Kari & Hallila, Marjo (toim.). Osaamisen kohtaaminen – näkökulmia työelämälähtöiseen koulutukseen. Pohjois-Karjalalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Tiedotteita, 26. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Aho, Marita 2007. Innovaatioympäristö ja osaaminen. Teoksessa Kallberg, Kari & Hallila, Marjo (toim.). Osaamisen kohtaaminen – näkökulmia työelämälähtöiseen koulutukseen. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Tiedotteita, 26. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa 2007. Opetusministeriö. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:4. Yliopistopaino.

Aikuiskoulutus, haasteet ja vahvuudet 2011. Aikuiskoulutus. WWW-dokumentti. http://www.aikuis-koulutus.fi/Aikuiskoulutus__d3115.html. Luettu 9.10.2011.

Airola, Anneli 2009. Tunnustusta aiemmin hankitulle osaamiselle ammattikorkeakouluissa. Teoksessa Lätti, Mervi & Putkuri, Päivi (toim.) Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan – kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:18.

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus 2008. Opetusministeriö. Akku-johtoryhmän väliraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:20. WWW-dokumentti. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr20.pdf>. Luettu 14.4.2011.

Auvinen, Pekka; Malinen Anita & Mikkonen, Harri 2008. Aikuiskoulutus ammattikorkeakoulun, opiskelijan ja työelämän yhteisenä haasteena. Aikuiskoulutuksen toteuttajasta työyhteisöjen osaamisen kehittäjäksi. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Raportteja, 33. WWW-dokumentti. http://www.pkamk.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/C33_verkkojulkaisu.pdf. Luettu 9.10.2011.

Ei paikoillanne, vaan valmiit, hep! 2010. Opetusministeriö. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:11.

Elinikäisen oppiminen toimenpideohjelma 2011 – 2013. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Etelä-Savon maakuntaohjelma 2007 – 2010, 2006. Etelä-Savon maakuntaliiton julkaisu 80:2006. Mikkeli: AO-PAINO.

Etelä-Savon Maakuntaohjelman (2007 – 2010) Toteuttamissuunnitelma 2010 – 2011. Etelä-Savon Maakuntaliiton julkaisu 99:2009. Mikkeli: Teroprint.

Eurooppalainen tutkintojen ja osaamisen viitekehys (EQF) 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Ei päivitystietoa. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/ammattillisen_koulutuksen_koeoopenhaina-prosessi/Eurooppalainen_tutkintojen_ja_osaamisen_viitekehys_xEQFx.html. Luettu 8.10.2011.

Haltia, Petri & Jaakkola Raimo 2009. Tunnetta ja osaamisen tunnustamista. Teoksessa Haltia, Petri & Jaakkola, Raimo (toim.). Osaaminen esiin, näkökulmia tunnustamiseen ja tunnustamiseen. HAAGA-HELIA puheenvuoroja 5/2009. Helsinki: Edita.

Hanhinen, Taina 2011. Osaamisen hallinta on työelämän haaste ja valtti. WWW-artikkeli. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2011. <http://www.tem.fi/files/29368/hanhinen.pdf>. Luettu 21.10.2011.

Heikkilä, Tarja 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Jäntti, Jonna 2008. Aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen käytännöt Kuopion yliopistossa. Walmiiksi Wiidessä Wuodessa-hanke. Kuopion yliopiston julkaisuja F. Yliopistotiedot 43.

Kallberg, Kari 2009. Aiemman osaamisen tunnustamisen lähtökohtia ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Haltia, Petri & Jaakkola Raimo (toim.) Osaaminen esiin, näkökulmia tunnustamiseen ja tunnustamiseen. HAAGA-HELIA puheenvuoroja 5/29. Helsinki: Edita.

Keto, Ulla 2011. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen. Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus. Teoksessa Toijonen-Kunnari, Sari (toim.) Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia ja raportteja, 63.

Keurulainen, Harri 2007. Osaamisen tunnustamisen ja arvioinnin peruskysymyksiä: esimerkkinä ammatillinen opettajankoulutus. Teoksessa Laitinen, Antti; Nurminen, Ritva & Soininen, Lea (toim.) Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia ja välineitä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Komission tiedonanto 2001. EUR-Lex. WWW-dokumentti. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0678:FI:NOT> 21/11/2001. Luettu 8.10.2011.

MAMK - sinne on päästävä 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-sivut. <http://www.mamk.fi/lyhyesti>. Päivitetty 8.9.2010. Luettu 9.10.2011.

Nikkilä, Jukka; Anttonen, Erkki & Leppänen, Anne 2006. Analyttiseen osaamisen tunnustamiseen agrologin (AMK) koulutuksessa. Teoksessa Niskanen, Annu; Lepänjuuri, Aino & Rautio Tuija (toim.) Tunnistatko taiturin? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Niskanen, Annu & Lepänjuuri, Aino 2006. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen koulutuksen ja työelämän haasteena. Teoksessa Rautio, Tuija (toim.) Tunnistatko taiturin? Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen korkea-asteella. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 67.

Nurminen, Ritva & Pennanen, Satu 2007. Osaamisen hallinta – työelämän ja koulutuksen yhteinen haaste. Tunnistatko osaamisen? Teoksessa Laitinen, Antti; Nurminen, Ritva & Soininen, Lea (toim.) Näkökulmia ja välineitä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 80 WWW-dokumentti
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20575/JAMKJULKAISUJA802007_web.pdf?sequence=3. Luettu 9.10.2011.

Opintojen korvaaminen ja AHOT-menettely 2010. Oulun yliopisto. WWW-dokumentti. <http://www.oulu.fi/ktk/kasope/opetus/AHOT/KTK-AHOT-ohje.pdf>. Luettu 5.10.2011.

Opiskele monitaitoiseksi business-asiantuntijaksi 2011. Mikkelin ammattikorkeakoulu WWW-sivut. http://www.mamk.fi/liiketalous_mikkeli_aikuiset. Päivitetty 30.9.2011. Luettu 7.11.2011.

Oppimisesta osaamiseen: aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen 2009. Suomen yliopistojen rehtorien neuvosto ja Ammattikorkeakoulujen rehtori-neuvosto. Työryhmäraportti.

Osaamisen hallinta - työelämän ja koulutuksen yhteinen haaste 2007. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Teoksessa Laitinen, Antti; Nurminen, Ritva; Soininen Lea (toim.) Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia ja välineitä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. WWW-dokumentti.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20575/JAMKJULKAISUJA802007_web.pdf?sequence=3. Luettu 15.10.2011.

Paavola, Olli 2011. Työelämän uudet sävelet. Länsi-Savo 25.9.2011, 13.

Rautio, Tuija; Lepänjuuri, Aino; Sopanen, Ritva 2006. Ammatillisessa opettajankoulutuksessa tunnistetaan ja tunnustetaan osaamista. Teoksessa Niskanen, Annu; Lepänjuuri, Aino ja Rautio Tuija (toim.) Tunnistatko taiturin? Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen korkea-asteella. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 67.

Sankari, Anne 2009. Mihin ja miten opetussuunnitelma ohjaa? Teoksessa Lätti, Mervi & Putkuri, Päivi (toim.) Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan – kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:18.

Saranpää, Mika ja Tunne5-työryhmä 2009. Osaamisen tunnistaminen –työkirja ammattikorkeakouluille. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Helsinki: Edita.

Saranpää Mika, Haltia Petri, Jaakkola Raimo 2010. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen Suomen ammattikorkeakouluissa. www-dokumentti.
http://www.ahot.utu.fi/ammattikorkeakoulut/index/AHOT_Raportti_12022010.pdf
 Luettu 22.10.2011.

Stenman, Jonna 2011. Sitra. Tehtäväkierto. WWW-dokumentti.
<http://www.sitra.fi/fi/Ohjelmat/julkishallinnonjohtamisohjelma/hankkeet/tehtavakierto/tehtavakierto.htm?highlight=stenman>. Luettu 14.9.2011.

Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa 2010. Ammattikorkeakoulujen rehtorien neuvosto ARENE. WWW-dokumentti.
http://www.pkamk.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/C33_verkkojulkaisu.pdf. Luettu 9.10.2011.

Sydänmaanlakka, Pentti 2007. Älykäs organisaatio. Talentum Media Oy. Gummerus Kirjapaino Oy.

Sydänmaanlakka, Pentti 2009. Jatkuva uudistuminen. Talentum Media Oy. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Säädökset työtodistuksesta 2011. Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyotodistus>. Luettu 23.11.2011.

Tilastokeskus 2009. Katsaus yrityksiin ja toimipaikkoihin. WWW-sivut.
http://www.stat.fi/til/syr/2009/syr_2009_2010-11-26_kat_001_fi.html. Luettu 5.11.2011.

Tradenomi 2009. Tradenomiliitto TRAL ry. WWW-dokumentti.
<http://www.tral.fi/info/43>. Luettu 1.11.2011.

Työelämässä hankitun osaamisen tunnustaminen Itä-Suomen korkeakouluissa 2010. Hankesuunnitelma 2010 - 2012. Itä-Suomen Yliopisto; Savonia ammattikorkeakoulu; Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Ukkola, Inka 2010. Kokeilun kohteena osaamisperustaminen työtodistus. Aikuiskasvatus 4/2010, 304 – 306.

Vanjoki, Anssi 2011. Aika, ähky ja ahdistus. Talouselämä 13, 25.

Hyvä eteläsavolainen työnantaja!

Osaava ja motivoitunut työntekijä on menestyvän organisaation käyntikortti.

Mikkelin ammattikorkeakoulu haluaa olla kanssanne edistämässä Etelä-Savon elinkeinoelämän kehitystä ja kutsuu Teitä mukaan miettimään ja ideoimaan työelämäläheistä korkeakouluopiskelua. Oheisella kyselyllä halutaan selvittää eteläsavolaisten työnantajien näkemyksiä elinikäisestä oppimisesta sekä osaamisen kehittämisestä ja vahvistamisesta.

Korkeakouluissa tunnustetaan ja tunnustetaan aikaisemmin hankittu osaaminen osaksi opintoja. Tämä tarkoittaa esim. sitä, että aikuisopiskelija voi suorittaa osan opinnoistaan työpaikallaan – hänen ei tarvitse istua ”koulun penkillä” opiskelemassa. Näin lisätään opiskelujen mielekkyyttä ja motivoidaan yksilöä oman osaamisensa kehittämiseen. Tästä on hyötyä sekä työnantajalle että opiskelijalle.

Kysely liittyy tradenomin tutkintoa varten tehtävään opinnäytetyöhöni ja toimeksiantajani on Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos. Vastauksenne ovat erittäin arvokkaita ja toivomme, että vastaatte oheiseen kyselyyn oman työyhteisönne näkökulmasta.

Vastauksenne käsitellään luottamuksellisina ja yksittäiset vastaukset eivät erotu tuloksia esitettäessä. Kyselyyn vastaaminen vie arviolta 10-15 min.

Pyydän Teitä täyttämään ja palauttamaan oheisen kyselyn 16.5.2011 mennessä. Jos mielestänne joku toinen on organisaatiossanne sopivampi henkilö vastamaan kyselyyn, välitättekö kyselyn hänelle.

Yhteistyöstänne ja ajastanne jo etukäteen kiittäen!

Riitta Pasanen puh. 040 7555 005

riitta.pasanen@mail.mamk.fi

Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelija

Vastaajan taustatiedot

Valitkaa seuraavista kohdista oikea vaihtoehto

1) Organisaatio:

yksityinen yritys

Kunta tai kuntayhtymä

Valtion liikelaitos tai valtioenemmistöinen yritys

Valtion virasto

Muu julkisen hallinnon organisaatio

Järjestö, säätiö tai vastaava

2) Henkilöstön määrä organisaatiossa:

1 – 4

5 - 9

10 – 19

20 - 49

50 – 99

- 100

3) Organisaation toimiala

elintarviketeollisuus / energiateollisuus / julkinen hallinto / järjestötoiminta / kemian teollisuus / koulutus ja tutkimus / kuljetus ja liikenne / kulttuuri ja taide / liike-elämän palvelut / matkailu / metalliteollisuus / palveluala (kauppa) / puu- ja paperiteollisuus / rahoitus – ja vakuutustoiminta / rakennusala / sähkö- ja elektronikka-ala / sosiaali- ja terveysala / tekstiili-, vaatetus-, nahka- ja kenkäteollisuus / tietotekniikka ja tietoliikenne / tukku- ja vähittäiskauppa / viestintä / graafinen ala

4) Vastaajan pääasiallinen tehtävä organisaatiossa:

esimiestason tehtävät

asiantuntija- ja suunnittelutehtävät

toimihenkilötehtävät

opetustehtävät

tutkimustehtävät

suorittavat tehtävät

yrittäjä

- 5) Onko organisaationne tehnyt yhteistyötä Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen kanssa?

a) kyllä b) ei c) en osaa sanoa

Millaista yhteistyötä? _____

Arvioikaa seuraavia väittämiä asteikon mukaisesti valitsemalla mielipidettänne kuvaava luku väittämien kohdalle. Mikäli väittämissä on useita alakohtia, ottaa kanta jokaiseen.

(1 = täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=jokseenkin samaa mieltä 4=täysin samaa mieltä, 0=en osaa sanoa).

- 6) Tunnen entuudestaan
- a) liiketalouden amk-tutkintoon (tradenomi) johtavan koulutuksen _____
 - b) muun liiketalouden alan koulutuksen (erikoistumiskoulutus, täydennyskoulutus)_____
 - c) mahdollisuudet tarjota opinnäytetyön aiheita opiskelijoille_____
 - d) mahdollisuudet saada opiskelijoita harjoittelijoiksi_____
 - e) mahdollisuudet tarjota projekteja_____
- 7) Ammattikorkeakoulun liiketalouden amk-tutkinto (tradenomi) vastaa työelämän tarpeisiin_____
- 8) Ammattikorkeakoulusta valmistuneilla liiketalouden opiskelijoilla on riittävä oman alansa käytännön osaaminen_____
- 9) Elinikäisellä oppimisella on työyhteisössämme suuri merkitys _____
- 10) Pidämme tärkeänä henkilöstömme osaamisen kehittämistä ja vahvistamista _____
- 11) Jokainen työyhteisömme jäsen kehittää itseään vähintään 1 koulutuspäivän ajan vuodessa_____
- 12) Osaamisen kehittäminen varmistaa työvoiman riittävyyden organisaatiossamme _____
- 13) Osaamisen kehittämisellä on vaikutusta työkyvyn säilymiseen ja pidentyneisiin työuriin_____
- 14) Osaamisen kehittäminen edistää henkilöstömme urakehitystä_____
- 15) Elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen edistävät työllistymistä organisaatioomme _____

16) Kuinka tärkeinä pidätte osaamisen kehittämisessä seuraavia oppimisen muotoja?

Ottakaa kantaa jokaiseen kohtaan valitsemalla mielipidettänne kuvaava luku vaihtoehtojen kohdalle.

(1= ei lainkaan tärkeä, 2= vähäisessä määrin tärkeä, 3= jokseenkin tärkeä, 4 = erittäin tärkeä 0= en osaa sanoa)

- a) tutkintoon johtava koulutus _____
- b) työnantajan järjestämä koulutus _____
- c) työelämässä tapahtuva oppiminen _____

Arvioikaa seuraavia väittämiä asteikon mukaisesti valitsemalla mielipidettänne kuvaava luku väittämien kohdalle.

(1 = täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=jokseenkin samaa mieltä 4=täysin samaa mieltä, 0=en osaa sanoa).

17) Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen osaksi opintoja on tarpeellinen ja hyvä uudistus _____

18) Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen motivoi yksilöä osaamisen vahvistamiseen ja elinikäiseen oppimiseen_____

19) Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tukee

- a) työyhteisössämme opiskelevan henkilön kehittymistä _____
- b) työyhteisön kehittämistä _____

Vastatkaa seuraaviin kysymyksiin omin sanoin:

20) Millaisia vaikutuksia arvioitte aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella olevan oman organisaationne osaamisen kehittämiseen?

21) Miten mielestänne organisaatiossanne työskentelevä aikuisopiskelija voi kehittää opiskelunsa yhteydessä omaa työtään tai työyhteisöä?

22) Mitä muuta haluatte sanoa?

Kiitos vastauksistanne!

Haastattelurunko

Aluksi haastattelija kuvailee AHOT-prosessia ym. aiheeseen liittyvää.

1. Minkälaisia ajatuksia edellinen kuvailu herätti kaiken kaikkiaan ?
2. Mitkä olisivat työyhteisönne mahdollisuudet tarjota kohteita/asioita/tehtäviä, missä voisi suorittaa ko. prosessia?
3. Mitä vaihtoehtoisia tapoja työyhteisössänne olisi, joilla opiskeleva työntekijä voisi näyttää osaamisensa? Esim. markkinointitutkimus/kirjanpidon jonkin osa-alueen tuotos/viestintäsuunnitelma jne.
4. Miten opiskelijan osaaminen voitaisiin mitata niin että sitä voitaisiin pitää luotettavana?
5. Miten työyhteisönne soveltuisi ko opiskelumallin läpivientiin? Onko siihen mahdollisuutta? Aikaa? Halua? Ohjaavaa henkilöä?
6. Miten työyhteisössänne koetaan se, että oppilaitoksen edustaja on mukana prosessissa tiiviisti ja on sitä kautta myös sisällä ko työyhteisön sisäisissä asioissa? Ollaanko valmiita tällaiseen yhteistyöhön?
7. Mitä uutta tai erilaista arvioitte saavanne yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa tässä yhteistyössä?
8. Mitä uutta ja erilaista työyhteisönne voi tätä kautta antaa oppilaitokselle?
9. Miten tällainen opiskelumalli mielestänne motivoi työntekijää ja koko työyhteisöä?
10. Mietityttääkö tässä mallissa jokin asia? Onko jotain mitä mielestänne pitäisi ehdottomasti ottaa huomioon prosessiin lähdettäessä?
11. Mitä hyötyjä näette, että tästä mallista on työyhteisölle, opiskelijalle ja oppilaitokselle?
12. Mielipiteenne osaamisperustaisesta työtodistuksesta.
13. Jotain muuta mitä haluatte vielä sanoa

TAULUKKO 1. Vastaaajan organisaatio

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Yksityinen yritys	35	61,4	63,6
Kunta tai kuntayhtymä	10	17,5	18,2
Valtion liikelaitos	1	1,8	1,8
Valtion virasto	3	5,3	5,5
Muu julkisen hallinnon organisaatio	3	5,3	5,5
Järjestö, säätiö tai vastaava	3	5,3	5,5
Yhteensä	55	96,5	100,0
Puuttuvat vastaukset	2	3,5	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 2. Henkilöstön määrä organisaatiossa

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
1-4	5	8,8	9,1
5-9	7	12,3	12,7
10-19	3	5,3	5,5
20-49	13	22,8	23,6
50-99	8	14,0	14,5
Vähintään 100	19	33,3	34,5
Yhteensä	55	96,5	100,0
Puuttuvat vastaukset	2	3,5	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 3. Organisaation toimiala

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Ei valintaa	20	35,1	35,1
Liike-elämän palvelut	23	40,4	40,4
Teollisuus	11	19,3	19,3
Julkiset palvelut	2	3,5	3,5
Jokin muu	1	1,8	1,8
Yhteensä	57	100,0	100,0

TAULUKKO 4. Vastaaajan tehtävä organisaatiossa

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Esimiestason tehtävät	39	68,4	70,9
Asiantuntija- ja suunnittelu-tehtävät	6	10,5	10,9
Toimihenkilötehtävät	3	5,3	5,5
Yrittäjä	7	12,3	12,7
Yhteensä	55	96,5	100,0
Puuttuvat vastaukset	2	3,5	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 5. Onko organisaationne tehnyt yhteistyötä MAMKin liiketalouden laitoksen kanssa?

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Kyllä	30	52,6	54,5
Ei	20	35,1	36,4
En osaa sanoa	5	8,8	9,1
Yhteensä	55	96,5	100,0
Puuttuvat vastaukset	2	3,5	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 6. Vastaaaja tuntee entuudestaan MAMKin liiketalouden palvelut

	täysin eri mieltä kpl / % vast.	jokseenkin eri mieltä kpl / % vast.	jokseenkin samaa mieltä kpl / % vast.	täysin samaa mieltä kpl / % vast.	ei osaa sanoa kpl / % vast.	puuttuvat vast.
Amk-tutkintoon johtava koulutus	4 7,0	11 19,2	17 29,9	24 42,1	0 0	1 1,8
Muun liiketalouden alan erikoistumiskoulutus, täydennyskoulutus	5 8,7	20 35,3	18 31,4	11 19,3	2 3,5	1 1,8
Opinnäytetyömahdollisuudet	5 8,7	20 35,3	18 31,4	11 19,3	2 3,5	1 1,8
Harjoittelumahdollisuudet	6 10,5	7 12,5	16 28,0	27 47,2	0 0	1 1,8
Projektimahdollisuudet	6 10,5	14 24,5	20 35,3	13 22,7	3 5,2	1 1,8

TAULUKKO 7. Ammattikorkeakoulun liiketalouden amk-tutkinto (tradenomi) vastaa työelämän tarpeisiin

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin samaa mieltä	40	70,2	71,4
Täysin samaa mieltä	10	17,5	17,9
En osaa sanoa	6	10,5	10,7
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 8. Ammattikorkeakoulusta valmistuneilla liiketalouden opiskelijoilla on riittävä oman alansa käytännön osaaminen

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Täysin eri mieltä	1	1,8	1,8
Jokseenkin eri mieltä	18	31,6	32,1
Jokseenkin samaa mieltä	28	49,1	50,0
Täysin samaa mieltä	2	3,5	3,6
En osaa sanoa	7	12,3	12,5
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 9. Elinikäisellä oppimisella on työyhteisössä suuri merkitys

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Täysin eri mieltä	3	5,3	5,4
Jokseenkin eri mieltä	1	1,8	1,8
Jokseenkin samaa mieltä	7	12,3	12,5
Täysin samaa mieltä	45	78,9	80,4
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 10. Pidämme tärkeänä henkilöstömme osaamisen kehittämistä ja vahvistamista

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Täysin eri mieltä	4	7,0	7,1
Jokseenkin eri mieltä	1	1,8	1,8
Jokseenkin samaa mieltä	6	10,5	10,7
Täysin samaa mieltä	45	78,9	80,4
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 11. Työyhteisön jokainen jäsen kehittää itseään vähintään 1 koulutuspäivän vuodessa

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Täysin eri mieltä	2	3,5	3,6
Jokseenkin eri mieltä	5	8,8	8,9
Jokseenkin samaa mieltä	19	33,3	33,9
Täysin samaa mieltä	30	52,6	53,6
Total	56	98,2	100,0
System	1	1,8	
	57	100,0	

TAULUKKO 12. Osaamisen kehittäminen varmistaa työvoiman riittävyyden organisaatiossa

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin eri mieltä	3	5,3	5,5
Jokseenkin samaa mieltä	33	57,9	60,0
Täysin samaa mieltä	19	33,3	34,5
Yhteensä	55	96,5	100,0
Puuttuvat vastaukset	2	3,5	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 13. Osaamisen kehittämisellä on vaikutusta työkyvyn säilymiseen ja pidentyneisin työuriin

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin samaa mieltä	29	50,9	51,8
Täysin samaa mieltä	27	47,4	48,2
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 14. Osaamisen kehittäminen edistää henkilöstön urakehitystä

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin samaa mieltä	30	52,6	53,6
Täysin samaa mieltä	25	43,9	44,6
En osaa sanoa	1	1,8	1,8
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 15. Elinikäinen oppiminen ja osaamisen vahvistaminen edistävät työllistymistä organisaatioomme

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin eri mieltä	2	3,5	3,6
Jokseenkin samaa mieltä	22	38,6	39,3
Täysin samaa mieltä	31	54,4	55,4
En osaa sanoa	1	1,8	1,8
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 16. Kuinka tärkeänä pidätte seuraavia oppimisen muotoja?

	ei lain- kaan tärkeä	vähäisessä määrin tärkeä	jokseenkin tärkeä	erittäin tärkeä	puuttuvat vast.	yhteensä
	kpl / % vast	kpl / % vast.	kpl / % vast.	kpl / % vast.	kpl / % vast.	kpl / % vast.
- tutkintoon johta- vaa koulutusta	1 1,7	7 12,3	27 47,5	21 36,8	1 1,7	57 100
- työnantajan jär- jestämää koulutus- ta	0	1 1,7	18 31,7	37 64,9	1 1,7	57 100
- työelämässä tapahtuvaa oppi- mista	0	1 1,7	8 14,3	47 82,3	1 1,7	57 100

TAULUKKO 17. Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen osaksi opintoja on tarpeellinen ja hyvä uudistus

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin samaa miel- tä	14	24,6	25,0
Täysin samaa mieltä	42	73,7	75,0
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvast vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 18. Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen motivoi yksilöä osaamisen vahvistamiseen ja elinikäiseen oppimiseen

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin samaa miel- tä	21	36,8	37,5
Täysin samaa mieltä	34	59,6	60,7
En osaa sanoa	1	1,8	1,8
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 19. Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tukee työyhteisössämme opiskelevan henkilön kehittymistä

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin samaa mieltä	17	29,8	30,9
Täysin samaa mieltä	36	63,2	65,5
En osaa sanoa	2	3,5	3,6
Yhteensä	55	96,5	100,0
Puuttuvat vastaukset	2	3,5	
Yhteensä	57	100,0	

TAULUKKO 20. Työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tukee työyhteisön kehittämistä

	Lukumäärä	Prosenttia	Prosenttia vastanneista
Jokseenkin samaa mieltä	19	33,3	33,9
Täysin samaa mieltä	35	61,4	62,5
En osaa sanoa	2	3,5	3,6
Yhteensä	56	98,2	100,0
Puuttuvat vastaukset	1	1,8	
Yhteensä	57	100,0	